

**IMPLEMENTASI PENGUPAHAN CUTI MELAHIRKAN MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI FIKIH SIYASAH**

(Studi Kasus Di Kec. Medan Helvetia)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S-1)

Dalam Ilmu Syariah Pada Jurusan Siyasa Fakultas Syariah dan Hukum UIN

Sumatera Utara

Oleh:

SYAHRI ARMA YANTHI

NIM. 23153059



**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
Tahun 2021 M / 1442 H**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul :

**IMPLEMENTASI PENGUPAHAN CUTI MELAHIRKAN MENURUT UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DITINJAU DARI FIKIH SIYASAH
(Studi Kasus Di Kec. Medan Helvetia)**

Oleh:

SYAHRI ARMA YANTHI
NIM. 23153059

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. M. Isbal Arham, M.Ag
NIP.19711224 200003 1 001

Pembimbing II



Putri Eka Ramdhani Batubara, SH, M.Hum
NIP.19820720 200901 2 007

Mengetahui
Ketua Jurusan Siyasa



Irwansyah, MH
NIP. 19801011 201411 1002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syahri Arma Yanthi

Nim : 23153059

Fakultas / Jurusan : Syari'ah dan Hukum / Siyasah

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PENGUPAHAN CUTI
MELAHIRKAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI FIKIH SIYASAH (Studi Kasus Di Kec. Medan Helvetia)**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa judul skripsi diatas adalah benar / asli karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya. Atas perhatiannya Bapak/Ibuk saya ucapkan terima kasih.

Medan, 11 Januari 2021

Yang membuat pernyataan

Syahri Arma Yanthi

NIM: 23.15.30.59

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Fikih Siyasah (Studi kasus Kecamatan Medan Helvetia)**”. Sholawat serta salam disampaikan kepada baginda Nabi Muhammad SAW agar kelak mendapat syafaat dari beliau.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program strata satu (S1) Jurusan Siyasah fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) dalam bidang Siyasah.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang selalu memberikan motivasi kepada mahasiswa untuk menjadi pribadi yang berkualitas dan menjunjung tinggi nilai-nilai Islami.

2. Dr. Ardiansyah, LC, M.Ag selaku dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan mahasiswa.
3. Irwansyah, M.HUM selaku ketua yang senantiasa sabar dalam memberi arahan dan selalu memberi motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Dr. M. Iqbal Irham, M.Ag dan Putri Eka Ramadhani, M. Hum, selaku pembimbing I dan II yang telah mengarahkan penulis dengan sabar dan telaten dalam penulisan skripsi ini hingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen serta karyawan pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah mengarahkan memberi ilmu yang bermanfaat kepada penulis hingga menyelesaikan studi.
7. Untuk kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan hormati ayahanda Suwanto (Mugiono) dan ibunda Erma Syahriani S.Pd yang selalu mendukung penuh saya dalam menjalani pendidikan saya dan selalu memberi motivasi dengan cinta nya mereka kepada saya baik moril maupun materi. Terimakasih yang tak terhingga untuk cinta, sayang, dan doa nya kepada saya yang tak pernah putus untuk kebahagiaan dan keberhasilan saya.
8. Untuk abang, kakak, Ibuk dan Om saya, Ardian Pratama, S.Kom, Ariandi Putra, S.Sos, Widya Pratiwi, Alm. Rossa Khoirisma Zulka, SH, Ika

Listiani, S.Pd, Nilam Sari Pakpahan, Mukhlis Dalimunthe, Ibu Rinaku dan Om zuki serta mak Inemku yang tersayang yang selalu mendukung dan mensupport penuh penulis dalam hal apapun. Terimakasih untuk cinta dan sayang serta doanya kepada penulis selama ini.

9. Untuk Siti Aisyah Munthe S.Psi, Nadira Khairunnisa, Muhammad Fahmi Pohan, Trisa Intan Wahyuni, S.E, , Sayyida Mahbubah, A.Md Annisah, SH, Dewi Cahyani Lubis yang udah kasih pinjam sepeda motornya kepada penulis untuk pergi ngeprint, bimbingan dll. Terimakasih semua yang selalu penulis repotkan dalam penulisan skripsi ini, untuk dukungan doa serta semangat yang selalu diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis sayang kalian.

10. Untuk teman-teman seperjuangan kelas Siyasah '15 B atas semangatnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan akan tetapi diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya kepada penulis dan dalam bidang khasanah Siyasah.

Medan, 25 Januari 2021

Penulis,

Syahri Arma Yanthi

NIM. 23153059

Ikhtisar

Syahri Arma Yanthi 23153059. Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Fikih Siyasah (Studi Kasus Di Kec. Medan Helvetia). Program studi Siyasah. Fakultas Syari'ah dan Hukum. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Dosen pembimbing I : Dr. M. Iqbal Irham, M.Hum. Dosen pembimbing II : Putri Eka Ramad hani, M.Hum.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan tentang seorang karyawati yang bekerja di perusahaan swasta di kec. Medan Helvetia yang tidak menerima upah hanya karena dia mengambil cuti melahirkan dan kemudian dia diberhentikan tanpa pesangon dengan itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi pengupahan cuti melahirkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut serta faktor penghambat dan pendukungnya dalam implementasi pengupahan cuti melahirkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Kec. Medan Helvetia. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, teknik analisis penelitian ini menggunakan normatif empiris. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi pengupahan cuti melahirkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan belum optimal karena terdapat beberapa faktor penghambat maka dari itu perlu dilakukan peningkatan dalam proses pengawasan dan sosialisasi kepada para pemilik perusahaan dan para pekerja tentang hak dan kewajiban dan khususnya mengenai norma yang berhubungan dengan hak reproduksi pekerja perempuan agar terwujudnya kesejahteraan dan keharmonisan hubungan antara pekerja dan pemilik usaha.

Kata Kunci: Implementasi. Pengupahan Cuti Melahirkan. Fikih Siyasah

DAFTAR ISI

HALAMAN

Lembar Persetujuan	I
Pengesahan	II
Surat Pernyataan	III
Ikhtisar	IV
Kata Pengantar	V
Daftar Isi	VI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	15
C. Pembatasan Masalah	15
D. Perumusan Masalah.....	16
E. Tujuan Penelitian.....	16
F. Kegunaan Penelitian.....	17
G. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	17
H. Kerangka Pemikiran.....	19
I. Metode Penelitian.....	24
J. Sistematika Pembahasan	31

BAB II LANDASAN TEORI

A. Hak Cuti	33
B. Jenis Cuti	37
1. Cuti Mingguan.....	37
2. Cuti Tahunan	37
3. Cuti Panjang	37
4. Cuti Melahirkan.....	38

C. Hak- Hak Pekerja	40
1. Mendapatkan Upah.....	40
2. Perlindungan Jam Kerja	40
3. Tunjangan Hari Raya.....	41
4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja	41
D. Pengupahan	43
1. Upah Nominal	44
2. Upah Nyata.....	45
3. Upah Hidup	45
4. Upah Minimum	45
5. Upah Wajar.....	46
E. Fikih Siyasah.....	65
1. Pengertian	65
2. Ruang Lingkup	68
3. Kedudukan	76

BAB III LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Wilayah Medan Helvetia.....	79
1. Letak Geografis	79
2. Kondisi Sosial.....	81
3. Kondisi Ekonomi.....	83
B. Profil Perusahaan.....	84
1. Asia Best Mart	84
2. Inty Gypsum	84
3. Sumber Rezeki.....	84
C. Profil Dinas Ketenagakerjaan.....	84
1. Sejarah	84
2. Visi Dan Misi	85
3. Tugas Dan Fungsi.....	86

4. Struktur Organisasi	88
------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut UU No.13 Tahun 2003 di Medan Helvetia	91
1. Bimbingan Teknis	92
2. Pembinaan	93
3. Konsultasi	93
B. Faktor Penghambat Dalam Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan di Medan Helvetia.....	104
1. Faktor Kaidah Hukum	105
2. Faktor Masyarakat	107
3. Faktor Sarana.....	109
4. Faktor Struktur.....	109
C. Tinjauan Fikih Siyasah terhadap Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan.....	110
1. Sistem Pembayaran Upah.....	117
a. Upah Borongan	118
b. Upah Permufakatan	118
c. Upah Berskalah.....	119
2. Asas Muamalah	119
a. Asas Pemerataan	120
b. Asas <i>Tabadu Al-Manafi</i>	121
c. Asas ' <i>Adam Al-Gharar</i> '	121
d. Asas <i>Al-Bir Wa At-taqwa</i>	122
e. Asas <i>Musyarakah</i>	123

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	126
---------------------	-----

B. Saran.....	127
DAFTAR PUSTAKA.....	129
A. Lampiran-lampiran.....	133
1. Surat Penelitian.....	133
a. Dari Fakultas.....	133
b. Dari Dinas Ketenagakerjaan.....	134
c. Dari Perusahaan.....	135
2. Peta Lokasi	136
a. Medan Helvetia.....	137
b. Medan Kota Medan	138
3. Daftar Pertanyaan Wawancara	139
a. Karyawan	139
b. Pemilik Usaha	140
c. Dinas Ketenagakerjaan	141

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat penting dalam aktifitas perekonomian nasional, yaitu untuk meningkatkan produktifitas dan kesejahteraan masyarakat.¹ Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerjaan atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pemberi kerja, adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang menjadi faktor produksi yang tidak dapat diabaikan dalam suatu perusahaan, karena menjadi perencana dan pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan, bahkan menempati posisi yang strategis untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karenanya diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan

¹ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafik, 2008) Hal.2

kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu pasal dalam Undang-undang 1945 yaitu pasal 28 D yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dimasa sekarang ini wanita ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja baik dipabrik, industri-industri atau tempat lain tanpa memperhatikan hak-haknya. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan penghasilan karena tuntutan ekonomi keluarga. Sadar akan hal tersebut, peranan wanita Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikutsertaannya dalam pembangunan nasional sebagai pekerja wanita.²

Dibeberapa pasal didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja wanita yang tertuang dalam pasal 81 ayat (1), dan (2) yaitu :

1. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

² Saparinah Sadli, *Hak Asasi Perempuan adalah Hak Asasi Manusia ,Dalam Pemahaman Bentuk – bentuk Tindak Kekerasan Terhadap Perempuan dan Alternatif Pecahannya* (Jakarta: KK Convention Watch, Pusat Kajian Wanita dan Jender, Universitas Indonesia , 2000) H. 1

Menurut pasal 82 ayat (1), dan (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu :

1. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
2. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.³

ILO (*International Labor Organization*) sebagai organisasi buruh yang berskala internasional di bawah naungan PBB yang memiliki 183 anggota, berusaha membuat aturan-aturan dalam bentuk konvensi sebagai instrument sah yang mengatur aspek-aspek administrasi perburuhan, kesejahteraan social atau hak asasi manusia. Bagi negara anggota yang meratifikasi konvensi mengemban dua tugas sekaligus, yakni komitmen resmi untuk menerapkan aturan-aturan konvensi, dan kemauan untuk menerima ukuran-ukuran penerapan yang diawasi secara internasional.

Indonesia sebagai anggota ILO juga ikut turut meratifikasi 17 konvensi ILO diantaranya adalah konvensi-konvensi tentang kesetaraan gender dan perlindungan bagi wanita yaitu Konvensi ILO No.111 tentang Anti Diskriminasi jabatan dan pekerjaan yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No.21 Tahun 1999, dan

³ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X, Paragraf 4. Diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=Uu+no+13+tahun+2003+tentang+ketenagakerjaan&0q>, pada tanggal 20 Juli 2020 pukul 08:00.

konvensi ILO No.100 tentang kesetaraan Upah yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No.80 Tahun 1957.

Hak pekerja wanita Menurut Konvensi ILO sebagaimana disebutkan bahwa sistem ketenagakerjaan internasional bertujuan untuk menerapkan kesetaraan bagi laki-laki dan perempuan, sistem tersebut tertuang dalam sebagian konvensi ILO. Namun beberapa Konvensi secara Khusus memberi Perhatian pada masalah yang dialami oleh pekerja perempuan terdapat beberapa acuan standard ILO bagi norma-norma hukum yang berdampak kepada pekerja perempuan yakni seperti kesetaraan upah, diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, perlindungan kehamilan serta pekerja dengan tanggungjawab kerluarga.

Di dalam buku hukum perburuhan terhadap Konvensi *ILO* menyatakan bahwa Konvensi Upah yang setara, 1951 (No.100) untuk jenis pekerjaan yang memiliki nilai yang setara berarti suatu standard upah yang baku tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Memberikan upah sebagai imbalan dan honorarium baik dalam bentuk tunai maupun natura. Melakukan penilaian terhadap pekerjaan secara obyektif berdasarkan isi dari pekerjaan tersebut.⁴

Menurut buku yang berjudul sinkronisasi Hukum perburuhan terhadap konvensi *ILO* mengatakan bahwa Konvensi perlindungan kehamilan,2000 (No.183) (direvisi) yaitu ;

⁴ Asri Wijayanti, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO* (Bandung : Karya Putra Darwati, 2012) hal. 10.

1. Mencakup empat elemen utama dari perlindungan kehamilan seperti cuti melahirkan, tunjangan finansial dan perlindungan kesehatan, menyusui.
2. Memperpanjang jangka waktu cuti dari 12 minggu menjadi 14 minggu, dengan cuti wajib enam minggu setelah kelahiran anak, selama itu si ibu tidak diijinkan untuk bekerja.
 - a. Mengeluarkan kebijakan adanya suatu hak untuk cuti tambahan jika mengalami sakit, komplikasi atau resiko dari komplikasi tersebut yang membahayakan kehamilan.
 - b. Pemberian tunjangan financial pada tingkat dimana perempuan dapat menjaga dirinya dan anaknya dalam kondisi sehat dan dengan suatu standart kehidupan yang layak. Tunjangan finansial tersebut hendaknya seperti yang diterima oleh kebanyakan perempuan yang bekerja.
 - c. Memberikan tunjangan kesehatan termasuk sebelum kelahiran dan setelah kelahiran serta perawatan dirumah sakit jika diperlukan.
 - d. Mengakui hak atas perlindungan kesehatan untuk memastikan bahwa tidak ada kewajiban bekerja karena sedang hamil atau menjalani perawatan kewanitaan karena akan merugikan kesehatan ibu dan anaknya atau telah diketahui sebelumnya bahwa pekerjaan tersebut beresiko terhadap kesehatan ibu atau anaknya.
 - e. Memberikan perempuan satu jam atau lebih istirahat sehari-hari untuk menyusui atau mengurangi jam kerjanya.

Konvensi ILO merupakan perjanjian-perjanjian internasional, yang tunduk pada ratifikasi negara-negara anggota.⁵ Indonesia merupakan negara pertama di Asia dan ke-lima di dunia yang telah meratifikasi seluruh konvensi pokok ILO. Menurut peraturan pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang pengupahan menyebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Selanjutnya menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 1 butir 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Kewajiban pengusaha menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 92 menjadi kewajiban pengusaha untuk memberikan kepastian

⁵ Asri Wijayanti, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO* (Bandung : Karya Putra Darwati, 2012), H.14

pendapatan dan penyusuaian dengan perkembangan tingkat kehidupan dimasyarakat.⁶ Oleh karena itu pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Serta melakukan peninjauan upah berskala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 93 ayat (1) menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan. Pengecualian terhadap asas ini di atur dalam pasal 93 ayat (2) *mengatur bahwa upah tetap dibayarkan* kepada pekerja apabila pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan keluarga misalnya menikah, menjalankan kewajiban terhadap negara, melaksanakan ibadah agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya.

Pasal 93 ayat (3) *mengatur bahwa upah tetap dibayarkan* kepada pekerja apabila pekerja sakit terus menerus selama setahun, dan selanjutnya sampai pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja. Pasal 93 ayat (4) *mengatur bahwa upah tetap dibayarkan* kepada pekerja apabila pekerja izin karena melakukan pernikahan, pernikahan anaknya, mengkhitankan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri atau suami atau orangtua atau mertua atau menantu meninggal dunia, atau anggota keluarga ada yang meninggal.⁷ Komponen upah menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 94 terdiri dari

⁶ Prof. Dr, Aloysius Uwiyono, S.H, M.H DKk, *Asas - asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: RAJAGRAFINDO : cet-1, 2014) Hal.101.

⁷ UU NO 13 Tahun 2003 Paragraf 5 Bagian Kedua. Di akses dari <https://WWW.google.com/search?q=Uu+no+13+tahun+2003+tentang+ketenagakerjaan&0q>. pada tanggal 20 November 2019 pukul 08:00.

upah pokok dan tunjangan tetap. Besaran upah pokok minimum 75% dari besaran upah pokok dan tunjangan tetap. Pekerja perempuan berhak menerima upah yang timbul pada saat adanya hubungan kerja antar pekerja perempuan dan pengusaha dan berakhir pada saat hubungan kerja terputus. Pada pasal 18 ayat (1) Undang-undang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau lembaga ditempat kerja.

Pekerja perempuan berhak mendapat perlindungan, perlindungan yang dimaksud untuk memberikan kepastian hak pekerja perempuan yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat, dan cuti.⁸ Menurut Imam Sjahputra mengatakan bahwa hak pekerja perempuan meliputi hak menerima ganti rugi kecelakaan kerja, hak berunding negoisasi, hak memperoleh pekerjaan pekerja, dan memiliki hak untuk memaksakan kepada pengusaha untuk meminta izin pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan.

Ditinjau adalah suatu kegiatan melihat, memandang, menyelidiki, mempelajari dan sebagainya. Fikih siyasah merupakan salah satu aspek hokum islam yang mana didalamnya berbicara mengenai pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara untuk mencapai kemaslahatan bagi manusia itu sendiri. Dalam fikih siyasah pula para ulama mujtahid menggali sumber-sumber hokum yang

⁸ Prof. Dr, Aloysius Uwiyono, S.H, M.H DKk, *Asas - asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: RAJAGRAFINDO : cet-1, 2014) Hal.101.

terkandung didalamnya hubungan kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Jadi di tinjau dari fikih siyasah maksudnya adalah memandang ataupun mempelajari hokum islam terhadap peraturan kehidupan manusia dalam bernegara.⁹ Kajian fikih siyasahnya adalah yang berkaitan dengan masyarakat, berbangsa, dan bernegara. Menurut fikih siyasah seorang kepala negara harus mampu mengayomi dan melindungi semua lapisan masyarakat tanpa terkecuali. Dalam sistem pemerintahan islam, khalifah, kepala negara atau imam hanyalah seseorang yang dipilih umat untuk mengurus dan mengatur kepentingan umat demi kemaslahatan bersama. Posisi seorang khalifah ataupun kepala negara disimbolkan dalam sholat berjamaah adalah seperti imam yang mana memiliki kelebihan dalam ketaqwaan dan keimanannya sehingga jika imam melakukan kesalahan dalam sholat maka makmum dapat menegurnya tanpa merusak kekhusyu'an dalam sholat tersebut. Jika dapat dikatakan bahwa seorang imam atau khalifah adalah orang yang luar biasa dapat mengayomi rakyat, dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dimasyarakat. Pada teori maslaah dalam fikih terdapat kaidah fikih yaitu ;

الْجَبَايَةُ بِالْحِمَايَةِ

Artinya: Pungutan harus disertai dengan perlindungan

Kaidah ini menegaskan bahwa setiap pungutan berupa zakat, rikaz, ma'dun, kharaj, wajib disertai dengan perlindungan dari pemerintah kepada warga yang sudah mengeluarkan apa yang dikomentari, pemerintah tidak punya hak untuk memungut

⁹ Muhammad Iqbal, *Fiqih Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP, 2014), h.4

tanpa melindungi rakyatnya.¹⁰ Apabila tidak ada perlindungan dari pemerintah terhadap rakyatnya maka pemerintah tidak berhak memungut apapun dari rakyatnya. Yang di maksud dengan perlindungan ini adalah rakyat harus dilindungi hartanya, darahnya, dan kehormatannya. Termasuk didalamnya menciptakan kondisi keamanan yang menyeluruh agar bisa berusaha, bekerja dalam lapangan kerja yang halal, serta membangun sarana dan prasarana untuk kesejahteraan rakyatnya.

Sebagai wujud kepedulian negara terhadap kondisi kodrat perempuan pemerintah memberikan bentuk perlindungan hukum yang termuat dalam aturan hukum positif dibidang ketenagakerjaan. Wujud perlindungan tersebut terealisasi dalam pencantuman hak-hak yang bersifat khusus dalam UU No.13 tahun 2003 meliputi hak cuti haid, cuti melahirkan, cuti gugur kandungan, dan hak menyusui Pasal 81-83). Dengan tertuang nya hak-hak yang memang hanya khusus hanya diperuntukkan bagi pekerja perempuan menunjukkan sekilas adanya kepedulian dan pemahaman dari pemerintah adanya perbedaan kodrati tersebut, namun implementasi dari isi ketentuan tersebut tidak mudah dilaksanakan karena adanya perbedaan faktor kepentingan. Disamping itu adanya ketidaktegasan dari pemerintah sendiri terkait dengan pembuatan regulasi menjadikan implementasi dari hak-hak khusus itu belum berjalan sebagaimana mestinya.Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai payung sekaligus hukum positif dibidang ketenagakerjaan

¹⁰ A.Rosyid,” *Teori Maslaha Sebagai Basis Etika Politik Islam*”, diakses dari <https://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/am/article/download/132/130> pada tanggal 26 November 2019 pukul 13:00

belum menunjukkan ketegasan dan konsistensi di dalam pengaturan mengenai hak-hak khusus bagi pekerja perempuan.

Prinsip-prinsip objektif dari sistem hukum (konstitusi) sering dicemari oleh kepentingan-kepentingan subjektif penguasa politik untuk memperkokoh posisi politiknya, sehingga prinsip-prinsip konstitusi jarang terwujud menjadi apa yang seharusnya, bahkan sering dimanipulasi dan diselewengkan.¹¹ Pada pasal 82 ayat (1) Undang-undang No 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Pada bagian penjelasan pasal 82 ayat (1) dijelaskan bahwa lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan. Pada pasal 82 ayat (2) juga disebutkan bahwa pekerja buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Lebih lanjut pada pasal 84 disebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang mengambil cuti melahirkan berhak atas upah penuh.

Ketentuan cuti melahirkan selama 3 bulan didasarkan pada konvensi tentang perlindungan kehamilan (*Pregnant Protection Convention*) yang asli disetujui oleh organisasi buruh Internasional pada tahun 1919 yang kemudian diperbaharui pada bulan juni 1952. Isi konvensi itu juga memperpanjang periode cuti kehamilan dari enam minggu menjadi dua belas minggu (3 bulan) dan meningkatkan ketentuan pengambilannya. Apabila ketentuan pasal 82 ayat (1)

¹¹ Ahmad Muliadi, *Politik Hukum* (Padang : Akademia, 2013), hal. 16.

Undang-undang No 13 Tahun 2003, tentang lama cuti melahirkan 3 bulan tentang kita kaitkan dengan PP No.33 tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif akan menjadi tidak sejalan. Hal ini dikarenakan yang dimaksud dengan ASI Eksklusif menurut PP No. 33 tahun 2012 pasal 1 angka 2 adalah ASI yang diberikan kepada bayi sejak dilahirkan selama 6 (Enam) bulan, tanpa menambahkan dan atau mengganti dengan makanan atau minuman lain.¹² Dengan mendasarkan itu semua rasanya sulit bahkan tidak mungkin pekerja atau buruh perempuan dapat memberikan ASI Eksklusif bagi bayinya, dikarenakan masa cuti setelah melahirkan hanya 1,5 bulan.

Dokter anak yang juga pakar laktasi, Utami Roesli, Sp. A IBCLC FABM menegaskan, pemberian ASI secara Eksklusif sampai bayi berusia 6 bulan akan menjamin tercapainya, pengembangan potensi anak antara lain kecerdasan anak secara optimal. Dengan demikian tentunya akan ada pengaruhnya antara seorang ibu yang bekerja diluar rumah dengan kualitas pemberian ASInya. Selanjutnya mendasarkan pada pasal 49 ayat (2) Undang-undang No.39 Tahun 1999 tentang HAM, “Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.” Pada bagian penjelasan atau pasal 49 ayat (2), dijelaskan bahwa ada 2 aspek perlindungan khusus yang diberikan kepada wanita, yaitu pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan haid,

¹² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 33 Tahun 2012, Bab I. Diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=PP+No+33+Tahun+2012&oq=chrome...69i57.13513joj7&clien>. Pada tanggal 19 November 2019 pukul 07:25.

hamil, melahirkan, dan pemberian kesempatan untuk menyusui. Berdasarkan pasal tersebut jelas bahwa pekerja atau buruh perempuan berhak mendapatkan perlindungan terkait pelaksanaan fungsi reproduksinya.¹³

Dengan demikian tentunya tidak ada pembatasan bagi pekerja perempuan berapa kali melahirkan hanya saja, apabila hal ini dikaitkan dengan program pemerintah tentang keluarga berencana, idealnya 2 x kelahiran atau persalinan. Ketidakjelasan akan ketentuan dari Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang di dalam pasal-pasal nya sama sekali tidak menyebutkan/mengatur tentang berapa kali persalinan yang diperbolehkan dengan cuti melahirkan dan dibayar penuh, menjadikan implementasi hak-hak tersebut dilapangan sangat mungkin terjadi penyimpangan. Apalagi bila pengaturannya hanya mendasarkan pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan di perjanjian kerja sama, dimana mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak (pasal 1338 KUHP, asas konsensualisme (pasal 1320 KUH Perdata), dan pasal 52 ayat (1) huruf a Undang-undang No.13 Tahun 2003 dimana disebutkan perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Jelas pekerja/buruh perempuan bekerja pada posisi tawar yang kurang diuntungkan.¹⁴

Pada pasal 153 ayat (1) huruf e, Undang-undang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja

¹³ Anton Baker, *HAM Perempuan, Kritik Teori Hukum Feminis Terhadap KUHP* (Bandung : Refika Aditama, 2008), Hlm. 1

¹⁴ Maidin Gultom, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak dan Perempuan* (Bandung : Refika Aditama), Hlm.73-74.

dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.

Kecamatan Medan Helvetia adalah salah satu dari 21 kecamatan di kota Medan, Sumatra Utara, Indonesia. Letak dan Geografis Kecamatan Medan Helvetia ialah kecamatan Medan Helvetia berbatasan langsung dengan Kecamatan Medan Sunggal di sebelah selatan dan sebelah barat, Kabupaten Deli Serdang di sebelah utara, dan kecamatan Medan Barat dan Medan Petisah di sbelah timur. Kecamatan Medan Helvetia merupakan salah satu Kecamatan di kota Medan yang mempunyai luas sekitar 11,55 KM².¹⁵

Jumlah Penduduk Kecamatan Medan Helvetia sebanyak 151.580 penduduk terdiri dari 74.873 orang laki-laki serta 76.707 orang perempuan. Berdasarkan kelompok umur, distribusi penduduk Kecamatan Medan Helvetia relative lebih banyak penduduk usia produktif. Jumlah perusahaan industri di Medan Helvetia relative sedikit. Perusahaan industri di kelurahan Medan Helvetia lebih di dominasi oleh industry kecil. Tercatat pada tahun 2016 terdapat 6 industri besar sedang, 6 industri kecil dan 14 industri rumah tangga Kecamatan Medan Helvetia. Sejumlah pasar dan pertokoan sudah mulai ramai dan mendukung kegiatan perekonomian di kecamatan Medan Helvetia, diantaranya terdapat 2 pasar, 96 pertokoan, 31 mini market dan 1 plaza. Terdapat 7 spbu di kecamatan Medan Helvetia. Untuk fasilitas

¹⁵ Kecamatan Medan Helvetia Dalam Angka 2018 (Medan: CV. Rilis Grafika), hal. 19 diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=chrom...69i57j013.7185j0j7&clien=ms-android>. Pada tanggal 20 November 2019.

bengkel kendaraan bermotor, sudah banyak bengkel yang ada di kecamatan ini yaitu sebanyak 113 bengkel sepeda motor dan 31 bengkel mobil.¹⁶

Lokasi penelitian yang akan menjadi tujuan utama dalam penelitian ini adalah di Kecamatan Medan Helvetia. Peneliti sendiri sangat tertarik dengan pembahasan ini karena peneliti sudah melihat langsung bagaimana implementasi pengupahan cuti melahirkan menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 di Kecamatan Medan Helvetia itu sendiri.

Yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini ialah ada beberapa Contoh fakta dilapangan ada seorang karyawan yang bekerja disalah satu perusahaan swasta di kec. Medan Helvetia dia tidak menerima upah sama sekali hanya karena beliau mengambil cuti melahirkan dan akhirnya beliau diberhentikan tanpa pesangon sama sekali padahal beliau sudah berkerja diperusahaan tersebut sudah lebih dari 5 tahun dan sudah menjadi karyawan tetap di perusahaan tersebut.

Dalam uraian latar belakang diatas, hal tersebut menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian di daerah tersebut. Dan agar bisa dijadikan bahan untuk dikaji oleh penulis dan untuk meneliti masalah ini serta memaparkannya dalam bentuk skripsi dengan judul “ Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Tinjau Fikih Siyasah (studi kasus di Kec. Medan Helvetia).

¹⁶ Kecamatan Medan Helvetia Dalam Angka 2018 (Medan: CV. Rilis Grafika), hal. 20. diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=chrom...69i57j013.7185j0j7&clien=ms-android>, Pada tanggal 20 November 2019

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kurangnya penerapan UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pengupahan Cuti Melahirkan di Medan Helvetia.
2. Adanya beberapa penghambat yang membuat UU No.13 Tahun 2003 sulit terapkan.
3. Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan di Medan Helvetia tinjauan Fikih Siyasah.

C. Batasan Masalah

Penulis memfokuskan pembatasan masalah dalam penelitian ini pada kajian tentang Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tinjauan Fikih Siyasah di Medan Helvetia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis disini merumuskan rumusan masalah yang Menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana Implementasi pengupahan cuti melahirkan menurut UU No.13 Tahun 2003 di Kec. Medan Helvetia

2. Faktor-faktor apakah yang menjadi penghambat dalam implementasi pengupahan cuti melahirkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 di kec. Medan Helvetia
3. Bagaimana Implementasi pengupahan cuti melahirkan ditinjau dari Fikih Siyasah

E. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memiliki beberapa tujuan penelitian diantaranya adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi pengupahan Cuti Melahirkan menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Kec. Medan Helvetia
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi penghambat dalam implementasi pengupahan cuti melahirkan menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Kec. Medan Helvetia
3. Untuk mengetahui implementasi pengupahan cuti melahirkan ditinjau dari Fikih Siyasah.

F. Kegunaan Penelitian

Ada 2 manfaat dari penelitian ini, yaitu: kegunaan Teoritis dan kegunaan Praktis. Untuk lebih jelasnya penulis menguraikannya sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis, penelitian ini dapat memberi kontribusi pada akademis khususnya hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Dan diharapkan akan memberi sumbangsi pemikiran bagi pengembangan ilmu

hukum pada umumnya dan hukum tata Negara khususnya terhadap mahasiswa yang ingin mengkaji tentang ketenagakerjaan .

2. Secara praktis, yaitu untuk memperluas khazanah ilmu pengetahuan bagi penulis, guna memenuhi syarat akademik dalam menyelesaikan studi di Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

G. Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Nindya Hangesthi Sri Widyawati (2016) dengan judul “ Persepsi Kelompok Pekerja Wanita Pramuniaga Tentang Proses Pelaksanaan Cuti Hamil Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 di Chandra Supermarket Metro”. Dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan persepsi kelompok pekerja wanita pramuniaga terhadap pelaksanaan cut hamil berdasarkan UU NO 13 Tahun 2003 di Chandra Supermarket tahun 2016. ¹⁷
2. Murti Pramuwardhani Dewi (2014) dengan menggunakan judul “ Implementasi Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan pada Perusahaan Industri Tekstil dan Sarung Tangan di Kabupaten Sleman.” Penelitian ini menggunakan metode normatif empiris dengan tujuan untuk mengetahui filosofi diaturnya hak cuti melahirkan yang telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan serta untuk mengetahui implementasi hak cuti emlahirkan bagi para pekerja perempuan pada industry tekstil dan

¹⁷ [https://WWW.Google.Com / Q & Client = ms - android – vivo & sourceid = Chrome – mobile & ie = UTF -8](https://WWW.Google.Com/Q%26Client%3Dms-android-vivo%26sourceid%3DChrome-mobile%26ie%3DUTF-8)

sarung tangan di Kabupaten Sleman, dan juga untuk merumuskan solusi yang dapat ditawarkan dalam rangka mewujudkan perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan. Dengan harapan penelitian ini bisa bermanfaat untuk memberikan sumbangan pemikiran, teori dan konsep dalam mewujudkan hak-hak dasar bagi pekerja perempuan Indonesia khususnya dalam rangka pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan pada umumnya.¹⁸

3. I Putu Agus Prastika Gunaksa Putra dengan judul “ Pemenuhan Hak Cuti Hamil Terhadap Pekerja Perempuan Pada Iner Glow Spa”. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan tujuan untuk mengetahui dan memahami bentuk pemenuhan hak cuti hamil terhadap pekerja perempuan dan akibat hukum yang ditimbulkan dari tidak terpenuhinya hak cuti hamil pada Inner Glow Spa.¹⁹

H. Kerangka Pemikiran

Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Seseorang resmi menjadi karyawan sebuah institusi jika sudah terjadi kesepakatan (perjanjian kerja) baik lisan maupun tulisan. Dengan terjadinya hubungan tersebut keduanya saling memiliki hak dan kewajiban yang harus mereka lakukan dan berikan satu sama lain. Perusahaan

¹⁸ <https://WWW.Google.Com/search?q=sripsi+tentang+implementasi+upah+cuti+melahirkan&oq=scrip&aqs=chrome.1.69i576913.4154joj7&client=ms-android-vivo>

¹⁹ <WWW.Google.Com/search?q=sripsi+tentang+upah+cuti+melahirkan&oq=scrip&aqs-android-vivo>

yang baik dapat membuat karyawannya bekerja dengan nyaman dan menyenangkan. Agar terciptanya suasana tersebut perusahaan hendaknya memenuhi semua hak para karyawan. Dan penting juga bagi karyawan untuk mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya dan jangan sampai hak para karyawan tidak terpenuhi haknya.

Dalam sebuah hubungan pekerjaan, hak dasar pekerja melekat sejak pekerja/buruh di tetapkan sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan. Walaupun sedang dalam masa kontrak ada hak karyawan yang harus diberikan. Karyawan yang mengetahui hak nya dapat menjadi lebih bersemangat dalam bekerja, menjadi lebih tenang karena tidak khawatir perusahaan mengingkari hak nya. Dengan mengetahui haknya karyawan dapat bekerja lebih optimal dalam kelancaran oprasional perusahaan.²⁰

Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberi kenikmatan dan keleluasan kepada individu dalam melaksanakannya. Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan prilaku individu dengan menetapkan sanksi atas prilaku yang sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang prilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya.²¹

²⁰ Cynthia Novianti, "*13 Hak dan Kewajiban Karyawan Yang Diatur Secara Hukum*," <https://WWW.99.co/blog/indonesia/hak-karyawan-tetap-kontrak-phk/#> (13 Januari 2021), h. 1.

²¹ Ari Hernawan, "Keseimbangan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja," *Istilah: MIMBAR HUKUM* volume 24, No 3 (Oktober 2012): 2

Secara singkat, perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-undang Ketenagakerjaan, yakni dalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak-hak tersebut antara lain sebagai berikut. Yang pertama perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan kemudian perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target dan perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Disisi lain karyawan atau pekerja juga memiliki hak yang dicantumkan dalam regulasi tersebut. Menurut UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karyawan memiliki beberapa hak berikut ini. Yakni hak pekerja untuk mengembangkan potensinya, hak menerima upah yang layak, hak dasar pekerja atas jaminan social dan K3 (keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja). Hak untuk membentuk serikat pekerja. Hak untuk melakukan aksi mogok kerja. Hak pekerja untuk perlindungan atas PHK (pemutusan hubungan kerja). Hak pekerja untuk berlibur, cuti dan istirahat, hak cuti haid dan melahirkan bagi pekerja perempuan.

Kehamilan adalah sebuah anugrah bagi mereka yang sudah berumah tangga. Adalah impian semua wanita untuk memiliki anak kandung yang keluar dari dalam rahimnya. Peraturan Menteri tenaga kerja No. 4 tahun 1994 menyatakan bahwa setiap karyawan berhak atas THR (tunjangan hari raya) begitu juga seseorang yang tengah hamil dilindungi oleh UU mereka mendapatkan hak cuti untuk mengurus kehamilan dan persalinannya itu semua tidak akan membuatnya kehilangan hak untuk

mendapatkan THR. Dan THR yang harus diterima pun harus utuh tidak boleh dipotong dengan alasan apapun.²²

Bagi seorang karyawan yang meninggal dunia dan sudah terlindungi dengan jaminan kematian akan mendapatkan santunan dari jamsostek. Kematian yang bukan disebabkan oleh kecelakaan kerja akan mendapatkan santunan sebesar Rp. 10-juta dan biaya pemakaman sejumlah Rp. 2-juta ditambah lagi santunan berskala sebesar Rp.200.000.00 per bulan selama 24 bulan.

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja di perusahaan-perusahaan dalam pasal 88 ayat (1) dan (2). Pemerintah menetapkan standard pembayaran upah ini untuk mensejahterakan penduduknya.

Dalam Islam bekerja merupakan kewajiban yang mulia bagi setiap manusia agar dapat hidup layak dan terhormat. Allah juga memerintahkan hambanya untuk bekerja dalam firmanNya di dalam surah *At- Taubah* ayat 105 :

²² Indra Yana, SH, *Hak Dan Kewajiban Karyawan* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010), h. 162.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*²³

Dalam memandu hubungan pengusaha dan pekerja, Islam memiliki prinsip *Musawah* (kesetaraan) dan *'adlah* (keadilan). Dengan prinsip kesetaraan menempatkan pengusaha dan pekerja pada kedudukan yang sama, yaitu saling membutuhkan. Di satu pihak pekerja membutuhkan upah dan dipihak lain pengusaha membutuhkan tenaga, maka pada saat menentukan hak dan kewajiban di dasarkan pada asas kesetaraan. Semua manusia baik pekerja dan pengusaha adalah sama sebagai hamba Allah. Maka hak dan kewajiban diantara keduanya sama, tidak ada yang lebih tinggi atau lebih rendah.²⁴

Sudah seharusnya para pekerja di perlakukan secara layak, bukan malah ditindas. Islam berpandangan bahwa modal tidak dapat menghasilkan laba tanpa adanya seorang pekerja. Dalam tataran Hadist pernyataan Rasulullah S.A.W yang di riwayatkan oleh Ibnu Majah Dari 'Abdullah bin 'Umar, Nabi *Shallallahu 'alaihi wa salam* bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفَّ عَرَقُهُ

²³ Depag RI, Al-Quran Dan Terjemah, QS, At-Taubah ayat 105

²⁴ Fauzi Abubakar, "Buruh Dalam Perspektif Islam," <https://WWW.google.Com/amp/s/aceh.tribunnews.com/amp/2015/05/04/buruh-dalam-perspektif-islam> (14 Januari 2021), h. 1

Artinya : Berikan kepada seseorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah).

Maksud dari hadist ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksudkan jika telah ada kesepakatan pemberian upah setiap bulan. Menurut Al Munawi berkata, “ Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Menunda pemberian hak dan upah karyawan padahal mampu sudah termasuk kedzoliman. Sebagaimana Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda :²⁵

مَطْلُ الْعَنْيِ ظُلْمٌ

Artinya : Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kedzoliman. (HR. Bukhari no.2400 dan Muslim no. 1564)

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Di dalam bagian ini, akan dijelaskan dan dipaparkan tentang pendekatan dan jenis penelitian serta bagian-bagiannya yang digunakan dalam penelitian ini. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif empiris. Penelitian hukum normatif empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan ketentuan hukum normatif (kodifikasi, undang-undang atau kontrak) secara in action pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.

²⁵ Muhammad Abdu Tuasikal, “Bayarkan Upah Sebelum Kering Keringat,” <https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html> (14 Januari 2021), h. 1

Penelitian hukum normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan baku utama, menelaah hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas-asas hukum, konsepsi hukum, pandangan dan doktrin-doktrin hukum, peraturan dan sistem hukum dengan menggunakan data sekunder, diantaranya: asas, kaidah, norma, dan aturan hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan lainnya, dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan erat dengan penelitian.²⁶

Penelitian hukum empiris dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lapangan untuk melihat secara langsung penerapan undang-undang atau aturan hukum yang berkaitan dengan penegakan hukum, serta melakukan wawancara dengan beberapa responden yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai pelaksanaan penegakan hukum tersebut.

Penelitian ini bersifat deskriptif-komparatif (descriptive-comparative). Metode deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada berdasarkan data. Jadi penelitian ini akan menyajikan data tersebut dan kemudian menginterpretasikannya. Sifat penelitian ini adalah menggambarkan keadaan seperti yang ada saat ini. Hal tersebut hanya menggambarkan fenomena atau situasi yang diteliti dan karakteristiknya, serta melaporkan apa yang telah terjadi atau

²⁶ Soejono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 26

apa yang terjadi. Penelitian deskriptif analitis diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat.

Kemudian pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan yang mana dalam penelitian normatif memang harus menggunakan pendekatan ini, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Untuk itu peneliti harus melihat hukum sebagai sistem tertutup yang mempunyai sifat-sifat seperti: *Comprehensive*, yang artinya norma-norma hukum yang ada didalamnya terkait anantara satu dengan lain secara logis.²⁷

All-inclusive, artinya bahwa kumpulan norma hukum tersebut cukup mampu menampung permasalahan hukum yang ada, sehingga tidak akan kekurangan hukum. *Systematic*, artinya yaitu disamping bertautan satu sama lain, norma-norma hukum tersebut juga tersusun secara hierarkis.

Pendekatan Sosiologi hukum adalah penelitian berupa studi-studi empiris untuk menemukan teori-teori mengenai proses terjadinya dan mengenai proses terjadinya dan mengenai proses bekerjanya hukum di masyarakat.

²⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004), h. 53-54.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam bagian ini, akan menjelaskan tentang lokasi atau tempat dan waktu penelitian akan dilakukan.

Lokasi penelitian yang akan menjadi tujuan utama dalam penelitian ini adalah di Kecamatan Medan Helvetia. Peneliti sendiri sangat tertarik dengan pembahasan ini karena peneliti sudah melihat langsung bagaimana implementasi pengupahan cuti melahirkan menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 di Kecamatan Medan Helvetia itu sendiri.

Adapun waktu penelitian dilaksanakan setelah adanya surat research dari Dekan Fakultas Syariah dan Hukum diberikan kepada Dinas Ketenagakerjaan kota Medan sebagai bukti bahwa ini suatu penelitian untuk menjawab rumusan masalah peneliti yang sudah tertera diatas. Mulai tanggal 27 Juni 2020 sampai dengan selesai.

Adapun subjek penelitian ini adalah “Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di tinjau dari Fikih Siyasah (di Kecamatan Medan Helvetia). Yang mana ada beberapa kasus yang berkaitan dengan judul namun tidak sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-undang no 13 tahun 2003 tersebut.

3. Sumber dan Jenis Data

Di dalam bagian ini akan menjelaskan tentang sumber data dan jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.

Data Primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung berupa keterangan-keterangan dan pendapat dari para responden dan kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan melalui wawancara dan observasi. Penelitian skripsi ini dilakukan di Kecamatan Medan Helvetia dan juga di Dinas Ketenagakerjaan kota Medan.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan memiliki kekuatan hukum yang mengikat yang mana terdiri dari bahan baku primer, bahan hukum sekunder dan juga bahan hukum tersier. Bahan hukum primer merupakan bahan-bahan yang sifatnya mengikat berupa peraturan perundang-undangan yang meliputi: Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁸

Kemudian bahan hukum sekunder yang bersumber dari bahan-bahan yang dapat membantu dalam menganalisa serta memahami permasalahan dalam penelitian dan diperoleh dengan cara studi pada buku-buku, literatur-literatur, dan hasil penelitian yang berhubungan dengan pokok masalah. Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan juga bahan hukum sekunder.

²⁸ Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 47.

Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah kamus besar bahasa indonesia, kamus hukum, internet, dan juga ensiklopedia.

4. Instrumen Pengumpulan Data

Bagian ini, menjelaskan tentang instrument pengumpulan data dan bagiannya. Instrumen adalah alat untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian normatif-empiris ini yang menjadi instrumen kunci yaitu peneliti sendiri. Dalam penelitian normatif empiris ini pada awalnya dimana permasalahan belum jelas dan pasti, maka yang terjadi instrumen adalah peneliti sendiri.

Tetapi setelah masalah yang akan dipelajari itu jelas, maka dapat dikembangkan suatu instrumen. Peneliti kualitatif sebagai human instrument berfungsi menerapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas seluruhnya.²⁹

5. Teknik Pengumpulan Data

Di dalam bagian ini, akan dijelaskan tentang bagaimana teknik pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

²⁹ Bambang Sugiono, Metodologi Penelitian Hukum (Bandung: Rajawali Pers, 2008), h. 15

- a. Observasi Salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah observasi ataupun pengamatan melalui cara berperan serta dan yang tidak berperanserta. Pada pengamat tanpa peranserta peneliti hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan. Sedangkan pengamat berperanserta melakukan dua peranan sekaligus, yakni menjadi pengamat sekaligus anggota resmi dari kelompok yang sedang diamatinya.
- b. Metode wawancara yaitu dengan cara mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada informan atau seseorang yang berwenang dalam suatu masalah yang berlangsung secara lisan, dua atau lebih bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Wawancara merupakan metode kualitatif penelitian yang sering digunakan untuk mendapatkan persepsi yang diwawancarai dan sikap terhadap isu-isu.
- c. Dokumentasi Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, majalah, makalah, notulen rapat, agenda dan dokumen lainnya. Metode ini digunakan dalam merekam semua data yang didapat baik melalui metode observasi maupun interview, selain itu untuk mengkaji dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.³⁰

³⁰ Bambang Sugiono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Bandung: Rajawali Pers, 2008), h. 18

6. Analisis Data

Di dalam bagian ini, akan menjelaskan tentang analisis data dan penjabaran data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis, analisis yang dilakukan adalah dengan mendeskripsikan serta menggambarkan data dan fakta yang dihasilkan dari penelitian yang dilaksanakan di lapangan dengan suatu interpretasi, evaluasi, dan pengetahuan umum. data tersebut kemudian dianalisis dengan secara kualitatif yaitu analisis yang tidak menggunakan model statistik dan ekonometrik atau model-model tertentu lainnya.³¹

Analisis ini terbatas pada pengolahan datanya. Analisis melalui pendekatan kualitatif ini memusatkan perhatian pada prinsip-prinsip umum yang mendasari perwujudan satuan-satuan gejala dalam kehidupan manusia, atau pada pola-pola yang dianalisis gejala-gejala sosial budaya dengan menggunakan kebudayaan dari masyarakat yang bersangkutan untuk memperoleh pola-pola yang berlaku.

7. Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian merupakan penjelasan mengenai data yang telah dipaparkan dari hasil penelitian. Data ini didapatkan dari hasil penelitian dengan menggunakan teknik data kualitatif. Dalam penelitian ini, penelitian mengenai Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-undang Nomor 13

³¹ Winarno Surahmad, *Dasar dan Teknik Research*, (Bandung: CV. Tarsito, 2002), h. 155

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Fikih Siyasah (studi kasus Di Kec. Medan Helvetia).

Peneliti menggunakan konsep pelaksanaan kebijakan publik yang mana pada konsep tersebut memberikan visualisasi yang berguna atas komponen-komponen penting yang harus dilakukan oleh suatu organisasi untuk menjamin bahwa penerapan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Implementasi atau penerapan suatu kebijakan yang tepat mencakup hubungan yang saling mendukung antara faktor satu dengan faktor yang lainnya.³²

J. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dan memfokuskan peneliti dalam melakukan penelitian ini, berikut diuraikan sistematika pembahasan ;

Bab I : merupakan bagian pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan menyebutkan hasil penelitian yang relevan kemudian menjelaskan kerangka fikiran sampai metodologi penelitian dan terakhir sistematika pembahasan. Sehingga dalam bagian ini jelaslah tergambar masalah yang akan diteliti.

Bab II berisi landasan teori menjelaskan tentang Hak Cuti, Jenis Cuti, hak pekerja, pengupahan dan terakhir Fikih Siyasah. Didalam jenis cuti tersebut menjabarkan tentang jenis-jenis cuti seperti cuti mingguan, tahunan, cuti panjang dan

³² Winarno Surahmad, *Dasar dan Teknik Research*, (Bandung: CV. Tarsito, 2002), h. 155

cuti melahirkan. Kemudian didalam hak pekerja menerangkan beberapa hak pekerja seperti hak untuk mendapatkan upah, hak perlindungan jam kerja, hak perlindungan tunjangan hari raya, dan hak jaminan social tenaga kerja. Lalu di bagian pengupahan menyebutkan tentang bagian upah seperti upah nominal, upah nyata, upah hidup, upah minimum dan upah wajar. Dan dibagian terakhir yakni Fikih Siyasah menjelaskan tentang Fikih Siyasah dan pembagiannya.

Bab III menguraikan tentang tinjauan umum lokasi penelitian, yang akan dijelaskan mulai dari letak geografis, luas wilayah, visi dan misi dan terakhir struktur organisasi.

Bab IV hasil penelitian yang menguraikan tentang faktor yang mempengaruhi Implementasi pengupahan cuti melahirkan menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta menjawab rumusan masalah yang menjelaskan tentang faktor penghambat dalam implementasi pengupahan cuti melahirkan di Medan Helvetia dan tinjauan Fikih Siyasah terhadap implementasi pengupahan cuti melahirkan. Dari hasil penelitian ini dianalisis sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Bab V merupakan bagian penutup yang akan menguraikan kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

Landasan teori ini akan menjelaskan lima hal yaitu tentang pengertian hak cuti, jenis cuti, hak pekerja, pengupahan, dan Fikih Siyasah. Adapun jenis cuti tersebut meliputi cuti mingguan, cuti tahunan, cuti panjang dan cuti melahirkan. Dalam hak pekerja dijelaskan tentang hak untuk mendapatkan upah, hak untuk perlindungan jam kerja, hak untuk perlindungan tunjangan hari raya dan hak untuk jaminan sosial tenaga kerja. Dalam hal pengupahan dijelaskan tentang pengertian dari jenis upah seperti upah nominal, upah nyata, upah hidup, upah minimum dan upah wajar. Sedangkan dalam Fikih Siyasah dijelaskan pengertian Fikih Siyasah dan pembagiannya.

Bagian pertama ini, akan dijelaskan tentang hak cuti serta pembagiannya.

A. Hak Cuti

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia disebutkan bahwa Hak Asasi Manusia merupakan hak dasar secara kodrati melekat pada manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi atau dirampas oleh siapapun.³³ Pasal 49 ayat 2 dan 3 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi manusia juga menyebutkan bahwa wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat

³³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 20014), h. 61

mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Hegel dan Max memandang pekerjaan sebagai pernyataan diri manusia melalui objektivikasi. Kerja manusia akan mengolah alam semesta dengan cara mengubah objek-objek alamiah tersebut menjadi bentuk baru. Bentuk yang semula hanya ada dalam benak sipekerja diobjektivikasikan menjadi perahu. Cylde Luckhon dan Florence Kluckhon menelaah hakikat kerja (karya) bagi manusia.

Menurut mereka, ada nilai-nilai budaya yang memandang kerja itu sekedar untuk memenuhi nafkah hidup, namun ada pula yang memandang kerja sebagai upaya menggapai kedudukan dan kehormatan. Orientasi nilai budaya ketiga dari hakikat kerja adalah merupakan upaya terus menerus untuk berkarya, yakni dengan mencapai hasil yang lebih baik dan lebih lagi.³⁴

Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan pengertian bahwa pekerja adalah orang yang menerima upah atas hasil kerjanya. Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak pekerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.³⁵

³⁴ Koentoraningrat *Kebudayaan, Mentalis dan Pembangunan* (Jakarta: Gramedia, 1985), hlm28-31.

³⁵ Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010), Hlm. 32

Tenaga kerja wanita juga dilindungi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta *Internasional Labour Organization* (ILO) dalam *Convention* Nomor 183 tahun 2000 tentang perlindungan Maternitas. Perlindungan Maternitas tenaga kerja wanita yang diterbitkan ILO dalam bentuk konvensi Nomor 183 Tahun 2000 Rekomendasi Nomor 191 Tahun 2000 dibutuhkan untuk mencegah terjadinya diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita, seperti yang ditegaskan dalam pasal 11 (f) *Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against women*. Perlindungan Maternitas juga dibutuhkan untuk melindungi kesehatan perempuan dan janin yang di kandungnya dan atau bayi yang dilahirkan dan disusunya yang kondisi berbahaya dan tidak sehat.³⁶

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dan di dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.³⁷

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan

³⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 12

³⁷ Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pengertian Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³⁸ Dengan demikian pengertian tenaga kerja dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja perempuan adalah seorang perempuan yang melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Macam-macam pekerja ada dua yaitu: Pekerja/Buruh tetap adalah pekerja yang mempunyai perjanjian kerja dengan pengusaha/majikan untuk jangka waktu tidak tertentu. Dan biasanya mendapatkan upah teratur setiap bulannya. Pekerja/Buruh tidak tetap ini akan mendapatkan hak-hak mereka sebagai pekerja/buruh setelah mereka selesai bekerja karena pekerjaan mereka ini bersifat sementara atau kontrak.

Cuti adalah istirahat yang harus diambil pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kepada pekerja dituangkan dalam pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu pengusaha wajib member waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Pemberian hak cuti dimaksudkan untuk hak-hak dasar pekerja perempuan mengenai hak untuk

³⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi Revisi (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 27

istirahat (cuti) yang dikarenakan hak reproduksinya, yaitu mengenai hak cuti haid, hak cuti hamil dan melahirkan maupun hak cuti keguguran kandungan.³⁹

Bagian kedua ini, akan dijelaskna tentang jenis-jenis cuti serta pengertiannya.

B. Jenis Cuti

1. Istirahat (cuti) Mingguan

Pasal 79 ayat (2) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istirahat (cuti) mingguan ditetapkan satu hari untuk enam hari kerja dalam seminggu, atau dua hari untuk lima hari kerja dalam seminggu.

2. Istirahat (Cuti) Tahunan

pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menentukan bahwa cuti tahunan, sekurang-kurangnya dua belas hari setelah pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus menerus. Istirahat (cuti) tahunan ini harus dengan persetujuan pengusaha meskipun istirahat (cuti) tahunan ini merupakan hak pekerja/buruh perempuan untuk mengantisipasi apakah saat mengajukan istirahat (cuti) tahunan, pekerjaan sedang menumpuk atau tidak sehingga bisa membuat kerugian pada perusahaan.

3. Istirahat (cuti) panjang

Pasal 79 ayat (2) huruf d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentaang ketenagakerjaan, istirahat (cuti) panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan delapan masing-masing satu bulan bagi pekerja/buruh perempuan yang telah bekerja setelah bekerja selama enam tahun

³⁹ Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum* (Bandung: Refika Aditama, 2009), h. 99

berturut-turut pada perusahaan yang sama, dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi untuk istirahat (cuti) tahunan dalam dua tahun berjalan. Selama pekerja/buruh perempuan menjalankan cuti panjang, pekerja/buruh perempuan diberikan uang kompensasi hak istirahat tahunan kedelapan setengah gaji.

4. Istirahat (cuti) melahirkan

Pasal 81 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja/buruh perempuan yang merasa sakit saat mengalami haid atau datang bulan harus memberitahukan kepada pengusaha, dan tidak wajib bekerja untuk hari pertama dan kedua masa haidnya tersebut. Pasal 82 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak mendapatkan istirahat (cuti) satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan. Berdasarkan pasal 82 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga berhak untuk istirahat (cuti) satu setengah bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Selama menjalankan istirahat (cuti) haid, melahirkan tersebut pekerja/buruh perempuan tetap berhak atas gaji atau upah.⁴⁰

Biaya persalinan dari pekerja tersebut ditanggung oleh program pemerintah yang dituangkan pada pasal 4 ayat (1) peraturan pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bahwa pengusaha

⁴⁰ Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum* (Bandung: Refika Aditama, 2009), h.107.

yang memperkerjakan lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah paling sedikit Rp. 1000.000,- sebulan wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan social tenaga kerja yang di selenggarakan oleh PT. PERSERO JAMSOSTEK. Sesuai pasal 6 UU NO 3 tahun 1992 dan pasal 2 ayat (1) PP No. 14 tahun 1993, lingkup program jaminan social tenaga kerja saat ini adalah meliputi 4 (empat) program, yakni: jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK). Dalam hal ini, jaminan bagi pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan termasuk dalam JPK yang menjadi hak pekerja. Cakupan program program JPK ini termasuk pelayanan persalinan, yakni pertolongan persalinan yang diberikan kepada pekerja perempuan berkeluarga atau istri pekerja peserta program JPK maksimum sampai dengan persalinan ke-3. Besar bantuan biaya persalinan normal setinggi-tingginya ditetapkan Rp.500.000

Berkaitan dengan hak cuti hamil dan melahirkan tersebut, pengusaha/para pihak hanya dapat mengatur/memperjanjikan (misalnya) pemberian hak cuti yang lebih dari ketentuan normative, atau menyepakati pergeseran waktunya, dari masa cuti hamil ke masa cuti melahirkan, baik sebagian atau seluruhnya sepanjang akumulasi waktunya tetap selama 3 bulan atau kurang lebih 90 hari.⁴¹

Didalam bagian ke tiga ini, akan dijelaskan tentang hak pekerja serta pengertiannya.

⁴¹ Asikin Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 30.

C. Hak- hak pekerja

Negara memfasilitasi pekerja agar bisa menuntut haknya apabila tidak memenuhi hak nya yang disebut dengan pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Selain memberikan fasilitas bagi pekerja, negara juga mempunyai lembaga ketenagakerjaan yang bisa disebut dengan DISNAKER atau Dinas Ketenagakerjaan. Departemen Tenaga Kerja adalah sebuah lembaga pemerintahan untuk mengurus urusan ketenagakerjaan.⁴²

Hak-hak dasar pekerja harus dilindungi karena telah diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003. Bagi yang melanggar tentu akan diberi sanksi. Macam-macam hak-hak dasar pekerja/buruh yang harus dilindungi adalah :

1. Mendapatkan upah

Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN no.49/MEN/IV/2004 tentang keputusan struktur dan skala upah.

2. Perlindungan Jam Kerja

Jam bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Untuk jam

⁴² Indra Yana, S.H, *Hak Dan Kewajiban Karyawan* (Jakarta: Angkasa Gemilang, 2010), h. 91

kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, dapat di hitung sebagai jam lembur.⁴³ Jam lembur di atur di dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO. KEP.102?MEN/VI/2004 tentang kerja lembur.

3. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/buruhnya. Dasarnya adalah karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama.⁴⁴ Berdasarkan pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.

4. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga kerja

Tentang Jamsostek ini diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan Sosial ini wajib bagi Pekerja/buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur. Berdasarkan Pasal 18 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan social nasional meliputi lima program yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), dan Jaminan Pensiun.

⁴³ Asikin Zainal *Dasar – dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 35

⁴⁴ Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak – hak Pekerja Perempuan* (Tangerang: Visi Media, 2008), h. 13

Kompensasi PHK telah diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada empat macam kompensasi PHK:

- a) Uang Pesangon yang di atur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b) Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c) Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d) Uang pisah yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang.

Berdasarkan pasal 82 ayat (1) dan Pasal 84 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat atau cuti hamil selama 1,5 bulan (dalam arti, satu bulan dan lima belas hari) sebelumnya saatnya melahirkan anak, dan cuti melahirkan selama 1,5 bulan (satu bulan 15 hari) sesudah melahirkan, menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Kumulatif “cuti hamil dan melahirkan” tersebut, adalah selama 3 (tiga) bulan berturut-turut dengan berhak mendapat upah penuh.⁴⁵

Didalam bagian ke empat ini, akan dijelaskan tentang pengertian Pengupahan dan pembagiannya.

⁴⁵ Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak – hak Pekerja Perempuan* (Tangerang: Visi Media, 2008), h.13

4. Pengupahan

Upah memegang peran yang sangat penting dan merupakan suatu ciri khas suatu hubungan kerja dan juga tujuan dari seorang buruh untuk melakukan pekerjaan pada orang lain dan badan hukum atau satu perusahaan. Upah merupakan salah satu hak normative buruh. Upah yang diterima oleh buruh merupakan bentuk *prestasi* dari pengusaha ketika dari buruh itu sendiri telah memberikan *prestasi* pula kepada Pengusaha yakni suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah merupakan hak dari pekerja yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan pekerja putus. Upah menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarga atas suatu pekerjaan dan atau/ jasa yang telah atau akan dilakukan.

Adapun upah menurut Islam adalah pemberian atas suatu jasa (manfaat) yang diduga akan terwujud, seperti pemberian upah kepada karyawan yang telah bekerja untuk memajukan perusahaannya, jadi upah atau disebut *ju'alah* adalah suatu bentuk pemberian upah bagi suatu keberhasilan (*prestasi*) dari suatu pekerjaan.

Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau

untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.⁴⁶

Dalam menjalin suatu hubungan kerja yang baik, mengenai masalah upah pihak karyawan hendaknya memikirkan pula keadaan dalam perusahaannya, jika perusahaannya tidak mampu membayar upah yang sama seperti perusahaan-perusahaan lainnya maka sebagai karyawan tidak boleh menuntut pembayaran upah yang sama seperti perusahaan lainnya, namun pada waktu sekarang ini masih banyak juga pengusaha-pengusaha yang lain yang masih mengandalkan tenaga kerja dengan upah yang sedikit yang tidak sesuai dengan kerja karyawan.

Tentang jenis-jenis upah ada beberapa macam jenis yang dikemukakan sebagai berikut :

a. Upah Nominal

Yang dimaksud upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industry atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

b. Upah Nyata (*Real Wages*)

⁴⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1980), h. 5

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari :

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- 2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau in natura, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas tersebut.⁴⁷

c. Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang karyawan itu relative cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan social keluarganya, misalnya iuran asuransi jiwa, pendidikan dan beberapa lainnya.

d. Upah Minimum

Sebagai yang diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para karyawan dalam suatu perusahaan sangat berperan penting. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang sederhana. Tujuan utama penentuan upah minimum adalah menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja

⁴⁷ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1980), h. 5

(buruh atau karyawan) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.⁴⁸

Kemudian tujuan utama penentuan upah minimum adalah melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material yang kurang memuaskan, kemudian tujuan utama penentuan upah adalah mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja. Yang terakhir tujuan utama penentuan upah minimum adalah mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam bekerja.

e. Upah wajar (*Fair wages*)

Yang dimaksudkan sebagai upah yang secara *relative* dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para karyawan sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaannya, sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka. Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan karyawan dan keluarganya (disamping mencukupi kebutuhan pokok juga beberapa kebutuhan pangan lainnya transportasi dan sebagainya).

Upah yang diberikan kepada karyawan lazimnya berwujud uang, akan tetapi menurut pasal 1601-p KUHP upah itu dapat berwujud pula sebagai makanan yang harus dimakan atau bahan pangan, bahan penerangan, bahan bakar, bisa juga seperti

⁴⁸ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1980), h10.

pakaian seragam atau pakaian kerja serta hasil perusahaan yang di tentukan bagi karyawan atau buruh kemudian pemberian upah selama masa cuti dan lain-lain.⁴⁹

Mengenai upah berupa uang, KUHP pasal 1602h menetapkan bahwa pemabayarannya harus dilakukan dalam alat pembayaran yang sah di Indonesia, artinya dalam mata uang Indonesia. Jika upah itu ditetapkan dengan mata uang asing, perhitungannya dilakukan menurut kurs pada waktu dan tempat dilakukan pembayaran. KUHPa menetapkan bahwa upah yang ditetapkan menurut jangka waktu harus di bayar disaat buruh mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja. Dengan demikian jika hubungan kerja berakhir sebelum waktunya dan juga jika berakhir dalam satu jangka waktu pembayaran, perusahaan wajib membayar upah untuk semua hari buruh atau karyawan bekerja.

Biasanya upah itu besarnya dan bentuknya ditetapkan dalam perjanjian kerja itu sendiri atau dalam peraturan upah yang ditetapkan oleh pengusaha atau dalam perjanjian kerja. Upah bagi karyawan merupakan satu-satunya bekal hidup baginya dan keluarganya karena itu diadakan berbagai ketentuan dalam perundang-undangan sebagai jaminan bahwa upah itu benar-benar akan dibayarkan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan itu sendiri.⁵⁰

Didalam Islam ada beberapa bentuk upah yang dapat diartikan sebagai perbuatan ibadah (ketaatan) seperti sholat, puasa, haji dan membaca Al-quran

⁴⁹ Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994) hal. 99

⁵⁰ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1999), h. 108

diperselisihkan kebolehan nya oleh para ulama, karena berbeda cara pandang terhadap pekerja-pekerjaan ini. Adapun perbuatan seperti adzan, sholat, haiji, puasa, membaca Al-quran dan dzikir tergolong perbuatan untuk taqorrub kepada Allah karenanya tidak boleh mengambil upah untuk pekerjaan itu selain dari Allah.

Menurut Sayyid dalam kitabnya fikih sunnah, para ulama memfatwakan tentang kebolehan mengambil upah yang dianggap sebagai perbuatan baik, seperti para pengajar Al-quran, guru-guru di sekolah dan yang lainnya dibolehkan mengambil upah karena mereka membutuhkn tunjangan untuk dirinya dan orang-orang yang menjadi tanggungannya, mengingat mereka tidak sempat melakukan pekerjaan lain seperti dagang, bertani, dan yang lainnya.⁵¹

Didalam karya tulisnya Edwin B. Flippo yang berjudul “*principles of personal management*” menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hokum. Batasan tentang upah menurut dewan penelitian pengupahan adalah sebagai berikut: upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa ayang telah atau akan dilaksanakan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapka menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-

⁵¹ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamala* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 120.

peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Dari uraian penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhannya secara jelas mengandung maksud yang sama yaitu bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain atau pengusaha.

Menurut pasal 10 Undang-undang Nomor 12 tahun 1948 jo Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 telah ditentukan bahwa karyawan tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari atau 40 jam dalam seminggu. Ketentuan lamanya kerja sehari ini penting untuk menghitung upah harian.⁵² Menurut pasal 1601-o KUHPer selanjutnya, jika upah seluruhnya atau sebagian ditetapkan secara lain dari pada menurut jangka waktu, maka sebagian upah harian yang ditetapkan dalam jumlah uang, harus diambil upah rata-rata dari karyawan atau harus diambil upah yang biasa untuk pekerjaan yang paling sesuai, mengingat sifat, tempat dan waktu.

Upah adalah pembayaran yang diterima karyawan selama melakukan pekerjaan. Dipandang dari segi nilainya, upah itu dibeda-bedakan antara upah nominal (jumlah yang berupa uang), dan upah riil (banyaknya barang yang dibeli dengan jumlah uang). Mengenai upah berupa uang, Undang-undang hukum perdata menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku

⁵² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1999), h. 108

di Indonesia yaitu rupiah, sedangkan upah harus berupa barang (*in natura*) dapat disebut dengan member kendaraan, pengobatan, serta lainnya.⁵³

Menurut cara penetapan upah maka terdapat berbagai sistem upah sebagai berikut : menurut jangka waktu karyawan melakukan pekerjaan : untuk setiap jam diberi upah perjam, untuk sehari diberi upah perhari, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, dan untuk sebulan bekerja diberi upah perbulan dan sebagainya, karena upah harus diketahui.

Dalam sistem ini buruh atau karyawan menerima upah yang tetap, karena untuk waktu-waktu yang tertentu karyawan akan menerima upah yang tertentu pula, karyawan atau buruh tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesah-gesah untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya, sehingga dengan demikian dapat diharapkan karyawan akan bekerja dengan baik dan teliti.

Sistem upah potongan sering kali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu dimana hasil pekerjaan tidak memuaskan, karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan. Maka sistem pengupahan ini tidak bisa digunakan oleh semua perusahaan.

Upah diberikan kepada buruh apabila ia melakukan atau dianggap melakukan pekerjaan. Memperoleh upah merupakan hal yang amat penting dan sering merupakan tujuan utama bagi karyawan atau buruh. Oleh karena itu, kesinambungan

⁵³ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamala* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 123.

penerima upah bagi karyawan harus mendapat perhatian. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa ada kemungkinan pada suatu ketika para karyawan atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaan, misalnya sakit, cacat, dan tua.

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 upah adalah hak pekerja/karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau karyawan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Penerima upah adalah buruh, pembayaran upah ada dua kemungkinan yaitu pengusaha dan pemberi kerja.⁵⁴

Mengenai perjanjian kerja, tunjangan-tunjangan atau pesangon serta jasa-jasa yang akan diberikann oleh perusahaan.

Perjanjian kerja harus berdasarkan atas pernyataan kemauan yang bersepakat, seperti dari pihak karyawan menyatakan kemauannya untuk bekerja pada pihak perusahaan dengan menerima upah dan dari pihak perusahaan kemauan yang dinyatakan dan menyatakan akan memperkerjakan karyawan dengan membayar upah. Namun dalam perjanjian kerja tersebut tidak boleh mengandung unsure-unsur pemerasan, pemaksaan hingga salah satu pihak merasa dirugikan oleh pihak lain.

Mengenai perjanjian kerja untuk karyawan yang akan bekerja di perusahaan, maka di dalam perjanjian tersebut pekerjaan yang diperjanjikan oleh perusahaan

⁵⁴ Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Indeks, 2009). H. 29

kepada calon tenaga kerja atau karyawan, hendaknya yang diwenangkan oleh pemerintah, karena menurut pasal 13020 KUHP untuk sahny suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu :

Kesepakatan antara kedua belah pihak, Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, (dalam hal ini anak-anak dianggap tidak cakap untuk melakukan perjanjian), Sesuatu hal tertentu, yang dalam hal ini untuk menerima tenaga kerja atau karyawan dan mempekerjakannya. Sesuatu sebab atau hal yang diwenangkan (halal), jadi pekerjaan itu merupakan yang diwenangkan.⁵⁵

Selain upah yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja antara karyawan dan pengusaha, mereka juga diberikan tunjangan-tunjangan serta jasa-jasa yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawan atau buruh yang bekerja diperusahaan mereka bekerja. Dengan adanya tunjangan-tunjangan dan jasa-jasa yang diberikan oleh pengusaha, karyawan merasa lebih cukup dalam perekonomiannya. Mengenai tunjangan, sebagai yang kita ketahui bahwa yang dimaksud dengan upah adalah tiap pembayaran uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan yang hak atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya.

Sehubungan dengan pemberian tunjangan atas terjadinya kecelakaan dalam bekerja pengusaha wajib member tunjangan, maka selain pengertian upah diatas, jika pada karyawan diberikan beberapa jasa pakaian atau seragam, makanan, dan fasilitas lainnyam segalanya harus diperhitungkan yang nilai taksir menurut harga umum

⁵⁵ Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Indeks, 2009), H. 33

diperusahaan, dan hasilnya dtambahkan dengan upah yang mereka dapatkan (pasal 7 ayat (1) UU No.33 tahun 1947).⁵⁶

Dalam UU No. 33 tahun 1947 ada beberapa bentuk upah menurut lamanya karyawan bekerja, seperti yang dimaksud dengan upah sehari, yaitu upah yang ditetapkan dalam harian atau upah yang harus dibayar untuk satu hari, kalau upah itu ditetapkan mingguan, maka upah sehari merupakan upah mingguan yang harus dibagi tujuh hari. Demikian pula kalau upah ditetapkan bulanan maka upah sehari merupakan upah satu bulan yang harus dibagi 30 hari bekerja.

Dalam hal terjadinya penentuan lain dari ketentuan upah harian, upah mingguan, upah bulanan, maka banyaknya upah sehubungan dengan perhitungan tunjangan kecelakaan akan ditentukan oleh pegawai pengawas dengan terlebih dahulu memanfaatkan pertimbangan-pertimbangan pada pengusaha dan karyawan. Apabila penetapan upah demikian menimbulkan kesalahpahaman dan salah satu pihak menyatakan tidak puas, maka dapat diajukan kepada menteri tenaga kerja, dengan maksud agar diambil keputusan yang seadil-adilnya.

Dalam Undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat (2) telah ditentukan landasan hukum sebagai berikut : tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian maka upah yang harus

⁵⁶ Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Indeks, 2009). H.31.

diterima oleh karyawan atau para tenaga kerja kita atas jasa-jasa yang dikerjakannya haruslah diberikan upah yang wajar.⁵⁷

Menurut Undang-undang kecelakaan nomor 33 tahun 1947, yang dimaksud dengan istilah upah adalah tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh karyawan itu adalah sebagai ganti pekerjaan yang telah dikerjakannya, maka seragam dan uang transportasi yang nilainya dapat ditaksir menurut harga umum diperusahaan dimana karyawan bekerja ditempat itu adalah termasuk sebagian dari bentuk upah.

Menurut peraturan perundang-undangan Nomor 13 tahun 2003 pasal 88 tentang upah adalah setiap pekerja atau karyawan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau karyawan. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau karyawan sebagaimana dimaksud ayat (2) meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang

⁵⁷ Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Indeks, 2009), H.

proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁵⁸

Upah tidak dibayar apabila pekerja atau karyawan tidak melakukan pekerjaan, dalam ketentuan ini dapat dijelaskan dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 93 bahwa :

- 1) upah tidak dibayar apabila pekerja atau karyawan tidak melakukan pekerjaan.
- 2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku dan perusahaan wajib membayar upah apabila :
 - a. Pekerja atau karyawan sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
 - b. Pekerja atau karyawan wanita yang sakit pada hari pertama dan kedua sakit masa haid sehingga tidak bisa masuk kerja.
 - c. Karyawan tidak masuk bekerja karena karyawan yang bersangkutan menikah, menikahkan, melahirkan, menghitankan, istrinya melahirkan, atau salah satu anggota keluarganya ada yang meninggal dunia.
 - d. Karyawan tidak dapat masuk kerja karena sedang menjalankan kewajiban kepada negara
 - e. Karyawan tidak bisa masuk kerja karena menjalankan ibadah yang diperintah agamanya

⁵⁸ Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X, Paragraf 5. Diakses dari <https://WWW.google.com/search?Q=Uu+no+13+tahun+2003+tentang+ketenagakerjaan&Oq>. pada tanggal 20 Juli 2020 pukul 08:00

f. Karyawan bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi perusahaan tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari perusahaan.

g. Karyawan melaksanakan hak istirahat

h. Karyawan melakukan pendidikan dari perusahaan

3) Upah yang dibayarkan kepada karyawan yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :⁵⁹

a. Untuk 4 bulan pertama karyawan sakit, dibayar 100% (seratus persen) dari upah.

b. Untuk 4 bulan kedua karyawan sakit, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah.

c. Untuk 4 bulan ketiga karyawan sakit, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah.

d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan.

4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :

a. Pekerja atau karyawan menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari

b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari

c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari

⁵⁹ Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X, Paragraf 5 . Diakses dari <https://WWW.google.Com/search?q=Uu+no+13+tahun+2003+tentang+ketenagakerjaan&0q>, pada tanggal 20 Juli 2020 pukul 08:00

- d. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar selama 2 (dua) hari
- e. Salah satu keluarga yang meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari, dan
- f. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.⁶⁰

Dalam pengertian tidak melakukan pekerjaan tidak termasuk melakukan pekerjaan dengan tidak baik. Tidak melakukan kewajiban tambahan, namun ada berbagai pengecualian karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan tetapi tetap mendapatkan upah, dapat diuraikan bahwa : dalam hal ini karyawan karena sakit atau kecelakaan sehingga berhalangan melakukan pekerjaan (pasal 1602c). Dengan sakit harus diartikan keadaan badaniah atau rohaniyah yang mengakibatkan karyawan tidak masuk kerja. Tetapi dalam hal seperti ini tidak membawa akibat bahwa karyawan kehilangan hak nya atas upah yang akan diterimanya.

Dalam Undang-undang kecelakaan menetapkan bahwa kepada karyawan yang sementara tidak mampu bekerja diberikan tunjangan yang sama besarnya dengan upah, terhitung mulai pada hari karyawan tidak menerima upah lagi untuk paling lama 120 hari. Jika sesudah 120 hari karyawan masih belum mampu bekerja, diberikan 50% sampai karyawan mampu lagi bekerja. Selanjutnya upah dipotong dengan jumlah biaya (upah pokok) yang dapat dihemat oleh karyawan karena tidak

⁶⁰ Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X, Paragraf 5. Diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=Uu+no+13+tahun+2003+tentang+ketenagakerjaan+0q>. pada tanggal 20 Juli 2020 pukul 08:00

melakukan pekerjaan selama ia sakit. Biaya ini adalah biaya yang benar-benar dihemat.⁶¹

Dalam hal ini komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Dalam sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan sistem. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktifitas kerja.

Penghasilan atau imbalan yang diterima seorang karyawan atau pekerja sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan kedalam bentuk upah atau gaji dalam bentuk uang, tunjangan dalam bentuk natura, *fringe banefit*, dan kondisi lingkungan kerja.

Mengenai upah, seperti pada saat sekarang ini masih banyak juga perusahaan-perusahaan atau pengusaha lain yang masih belum menerapkan upah standard (upah minimum) kepada karyawan, padahal apa yang dikerjakan karyawan untuk perusahaan atau tempat dimana ia bekerja sudah melakukan yang terbaik untuk perusahaannya. Pembayaran upah dalam sebulan kerja kepada karyawan diatas upah standard atau upah dasar (minimum) sering digunakan dalam penentuan kebijakan upah terakhir, dengan dasar perbandingan tiap jam kerja. Menggunakan

⁶¹ Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X, Paragraf 5. Diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=Uu+no+13+tahun+2003+tentang+ketenagakerjaan&0q>, pada tanggal 20 Juli 2020 pukul 08:00

cara ini adalah untuk memudahkan konsekuen promosi (karier) yang lebih meningkat. Hal ini, adalah penting karena bagaimanapun dapat membedakan antara upah, penghasilan dan pendapatan.⁶²

Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan upah, ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian atau peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu. Dalam hal upah tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja, pada umumnya ditarik kesimpulan bahwa kedua belah pihak telah bersepakat bahwa penetapan upah akan dilakukan oleh pengusaha secara sepihak.

KUHD dalam pasal 402 secara tegas menetapkan bahwa penetapan upah berupa uang yang akan dibayarkan, tidak dapat diserahkan kepada salah satu pihak. Besarnya upah berupa uang harusnya ditetapkan dalam perjanjian kerja dan tidak boleh diubah yang dapat merugikan karyawan.

1) Bentuk-bentuk Pelanggaran Serta Denda dan Potongan Upah Karyawan.

Dalam hubungan kerja terjadi adanya karyawan yang sering melalaikan tugas kewajibannya, dan setelah dinasehati dan ditegur berkali-kali tetap saja keadaannya tidak berubah, sehingga pihak pengusaha terpaksa bertindak untuk memberikan semacam pendendaan dengan cara mengurangi jumlah upah yang harus diterima oleh karyawan yang melakukan pelanggaran tersebut. Dalam hal ini pihak pengusaha hanya dapat menetapkan pengurangan- pengurangan tersebut sesuai dengan ketentuan untuk hal itu yang telah tersurat dalam perjanjian kerjanya atau sesuai dengan ketentuan mengenai hal tersebut yang tersurat dalam peraturan pengusaha atau

⁶² Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Indeks, 2009). H. 38

perusahaan. Pengurangan-pengurangan denda tersebut hasilnya sama sekali tidak dibenarkan untuk dipakai atau dimanfaatkan bagi kepentingan pengusaha atau kepentingan perusahaan itu sendiri, melainkan harus jelas penggunaannya bagi kepentingan perusahaan.⁶³

Dalam melakukan tindakan pengurangan upah atau pendendaan ini jelas pihak pengusaha tidak dapat bertindak sewenang-wenang, oleh karena itu tentang besarnya pengurangan atau pendendaan ini sebaiknya merupakan kesepakatan bersama, yang dicantumkan secara tertulis pada perjanjian kerja atau peraturan pengusaha dalam perusahaan. Dalam hal ini mengingat adanya tenaga-tenaga asing yang bekerja pada perusahaan-perusahaan yang upahnya dibayar dengan rupiah maka besarnya pendendaan atau pengurangan atas upahnya akibat melalaikan kewajiban-kewajibannya hendaknya ditentukan dengan jelas dalam perjanjian kerjanya tentang besarnya pendendaan tersebut.

Dalam melakukan kewajiban itu haruslah merupakan pelaksanaan dalam hal memperjanjikan hukuman sebagai sanksi yang terdapat dalam perjanjian kerja atau peraturan pengusaha atau perusahaan. Apabila karyawan yang kurang baik itikadnya ini dalam seminggu beberapa kali ia melalaikan tugas kewajibannya dengan berbagai alasan yang tidak bisa dipertanggungjawabkan, maka pihak pengusaha dalam upah untuk satu minggu bagi karyawan yang bersangkutan tidak boleh dikenakan denda atau pengurangan atas upahnya yang jumlahnya melebihi upah baginya yang ditetapkan dengan nilai uang untuk satu hari. Tanggjawab karyawan atas kerugian

⁶³ Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Indeks, 2009). H. 40

yang timbul karena perbuatannya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatannya yang disengaja atau karena kelalaiannya. Kesalahan yang disengaja adalah jika perbuatan atau bukan karena perbuatannya bermaksud untuk merugikan kepentingan orang lain. Kelalaian terjadi karena karyawan kurang berhati-hati merugikan kepentingan orang lain.⁶⁴

Dalam hal terjadinya suatu kelalaian atau suatu kesengajaan dari karyawan dengan melakukan perbuatan yang bertentangan dengan kewajibannya (baik sebagai karyawan maupun sebagai pengusaha) dan menimbulkan suatu kerugian tertentu pada pihak lainnya yang terlibat dalam hubungan kerja. Jika kerugian yang diderita pihak lainnya tidak dapat dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi. Pasal 1601w KUHPa mengatakan bahwa jika salah satu pihak dengan sengaja atau karena kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugiannya karenanya diderita oleh karyawan lainnya, tidak dapat dinilai dengan uang, maka pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi.

Di dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 95 tentang pelanggaran dan kelalaian sebagai berikut :⁶⁵

- a. Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda

⁶⁴ Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Indeks, 2009), H. 43

⁶⁵ Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X, Paragraf 5. Diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=Uu+no+13+tahun+2003+tentang+ketenagakerjaan&0q>, pada tanggal 20 Juli 2020 pukul 08:00

- b. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembaayara upah, dikenakan denda yang sesuai dengan persentase tertentu dari upah karyawan.
- c. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan atau karyawan dalam pembayaran upah.
- d. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau karyawan merupakan uang yang didahulukan pembayarannya.

Didalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang denda dan potongan upah dapat dijelaskan dalam pasal 20 sebagai berikut :⁶⁶

- a. Denda atas pelanggaran sesuatu hal hanya dilakukan apabila hal itu diatur secara tegas didalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.
- b. Besarnya denda untuk setiap pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus ditentukan dan dinyatakan dalam mata uang Republic Indonesia.
- c. Apabila untuk satu perbuatan sudah dikenakan denda, pengusaha dilarang untuk menuntut ganti rugi terhadap buruh yang bersangkutan.

⁶⁶ Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X, Paragraf 5. Diakses dari [https:// WWW. google.com /search?q= Uu+ no + 13 + tahun + 2003 + tentang + ketenagakerjaan&0q](https://WWW.google.com/search?q=Uu+no+13+tahun+2003+tentang+ketenagakerjaan&0q), pada tanggal 20 Juli 2020 pukul 08:00

- d. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.

Didalam pasal 22 tentang sistem pemotongan upah disebutkan bahwa :

- a. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari karyawan
- b. Setiap surat kuasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat ditarik kembali pada setiap saat.
- c. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum

Denda atas tidak terpenuhinya kewajiban oleh karyawan, tidak dapat ditetapkan oleh pengusaha secara sepihak. Denda itu harus ditetapkan dalam perjanjian kerja tertulis atau dalam peraturan pengusaha ataupun dalam perjanjian karyawan. Aturan pelanggarannya diancam dengan denda harus di sebut dalam perjanjian atau peraturan perusahaan secara tegas dan dendanya harus dimuat. Pasal 1601u ayat (1) mengatakan bahwa “ perusahaan hanya dapat menetapkan denda atas pelanggaran ketentuan dalam perjanjian yang dibuat secara tertulis atau dalam peraturan pengusaha, jika ketentuan itu ditunjuk dengan tegas dan lagi dendanya disebut dalam perjanjian atau peraturan” ayat (3) menetapkan bahwa “ tiap denda yang diperjanjikan dalam peraturan pengusaha atau dalam perjanjian, harus ditetapkan pada jumlah tertentu yang dinyatakan dalam mata uang, dengan mana upah yang berupa uang telah ditetapkannya”. Didalam perjanjian dan peraturan

pengusaha harus pula disebutkan dengan seksama untuk apa denda itu dipergunakannya.⁶⁷

Denda tersebut tidak boleh menjadi keuntungan pribadi bagi pengusaha itu sendiri atau bagi siapapun yang diberi kuasa oleh perusahaan untuk menjatuhkan denda kepada karyawan. Pengusaha boleh menggunakan uang denda itu mensejahterakan karyawan atau menyetornya kepada dana untuk kepentingan karyawan.

Adapun hal-hal yang berhubungan dengan denda dan potongan upah yang diperhitungkan dengan upah adalah :⁶⁸

- a. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah adalah denda, potongan, dan anti rugi sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 20, 21, 22, 23.
- b. Perhitungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang seharusnya diterima.
- c. Setiap syarat yang memberikan wewenang kepada pengusaha untuk mengadakan perhitungan lebih besar dari pada yang diperbolehkan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) adalah batal menurut hukum

⁶⁷ Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Indeks, 2009), H. 47

⁶⁸ Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X, Paragraf 5. Diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=Uu+no+13+tahun+2003+tentang+ketenagakerjaan&0q>, pada tanggal 20 Juli 2020 pukul 08:00

- d. Pada waktu pemutusan hubungan kerja seluruh hutang piutang karyawan dapat diperhitungkan dengan upahnya.

Pemungutan denda atau pengurangan upah sebagai hukuman atas dibuatnya pelanggaran atau kelalaian-kelalaian oleh karyawan, dan tidak boleh dilakukan oleh pengusaha secara bersamaan dengan melakukan tuntutan ganti rugi karyawan yang bersangkutan.

Bagian kelima ini, akan menjelaskan tentang Fikih Siyasah dan pembagiannya.

E. Fikih Siyasah

1. Pengertian

Fikih secara *etimologis* adalah keterangan tentang pengertian atau paham dari maksud ucapan si pembicara, atau pemahaman yang mendalam terhadap maksud-maksud perkataan dan perbuatan. Dengan kata lain istilah Fikih menurut bahasa adalah keterangan ilmu pengetahuan dari manusia melalui fatwa-fatwanya untuk mencapai pemahaman yang afdhol. Secara terminologis Fikih adalah pengetahuan tentang hokum-hukum yang sesuai dengan syara' mengenai amal perbuatan yang diperoleh dari dalil-dalil atau hokum-hukum khusus diambil dari dasar-dasarnya, Al-Quran dan sunnah.⁶⁹ Jadi Fikih menurut istilah adalah pengetahuan tentang agama Islam yang disusun untuk berijtihad yang diperolehnya dari sumber Al-Quran dan

⁶⁹ Sayuti Pulungan, *Fikih Siyasah, Hukum Tata Negara Islam* (Jakarta: Rajawali, 1997), h. 21.

Hadist nabi. Fikih merupakan kodifikasi hokum Islam untuk menjawab tantangan problematika perkembangan zaman yang terus berjalan.

Siyasah menurut bahasa adalah mengandung beberapa arti yaitu, mengatur, memerintah, memimpin, membuat kebijaksanaan, pemerintahan dan politik. *Siyasah* secara terminologis dalam lisan arab *siyasah* adalah mengatur atau memimpin sesuatu dengan cara membawa kepada kemaslahatan. *Siyasah* adalah ilmu pemerintahan untuk mengendalikan tugas dalam negeri dan luar negeri, yaitu politik dalam negeri dan luar negeri serta kemasyarakatan, yakni mengatur kehidupan umum atas dasar keadilan dan istiqomah.

Secara terminology *siyasah* berarti : pertama : hokum-hukum *syara'* yang berkaitan dengan penunaian amanah dalam kekuasaan dan kekayaan (negara) serta penegakan hokum secara adil baik yang berhubungan dengan batasan dan hak-hak Allah S.W.T maupun yang berkaitan dengan hak-hak manusia. Kedua : sesuatu yang dilakukan oleh pemimpin negara berupa *ijtihad* dalam urusan rakyat yang mengarahkan mereka lebih dekat pada *maslahat* dan jauh dari *mafsadat*, kendati tidak terdapat padanya *nash-nash syar'i* (Al-Quran dan As-sunnah), selama ia sejalan dengan perwujudan *al-maqosid as-syari'iah* dan tidak bertentangan dengan dalil-dalil yang sifatnya terperinci. Ketiga: *ta'dzir*, ancaman dan hukuman.⁷⁰

Sedangkan makna *as-siyasah* untuk penggunaan pada zaman modern saat ini adalah pengetahuan tentang ilmu yang berkaitan dengan hokum dan peraturan

⁷⁰ Sayuti Pulungan, *Fikih Siyasah, Hukum Tata Negara Islam* (Jakarta: Rajawali, 1997) h. 23.

daulah (negara), serta hubungannya dengan dunia luar. *As-siyasah* adalah ilmu tentang negara, yang meliputi kajian akan aturan-aturan negara, undang-undang dasar, aturan hukum, serta aturan sumber hukum. Termasuk didalamnya, kajian tentang aturan intern negara dan serta segala perangkat yang digunakan dalam aturan-aturan intern tersebut. Sedang Ibnu Nujaim al-Hanafî menyatakan hal yang tak jauh beda dengan pernyataan Ibnu Aqila al-Hambali bahwa *as-siyasah syari'iyah* merupakan perbuatan yang dilakukan bersumber dari seorang pemimpin untuk sebuah *maslahat* yang ia pandang baik, kendati dalam perbuatannya itu tidak dapat padanya dalil *syar'i* yang sifatnya parsial.⁷¹

Menurut Abdul Wahhab al-Khallaf, “ia adalah ilmu yang mengkaji hal-hal yang berkaitan dengan pengaturan urusan-urusan *daulah islamiyah* berupa undang-undang dan aturan yang sejalan dengan pokok dasar *syari'at* Islam, kendati dalam setiap pengaturan dan kebijakan tersebut tidak semua berasas pada dalil khusus. Bahansi merumuskan bahwa *siyasah syar'iyah* adalah pengaturan kemaslahatan umat manusia sesuai dengan ketentuan *syara'*. Sementara para *Fuqoha* mendefinisikan *siyasah syar'iyah* sebagai kewenangan penguasa/pemerintah untuk melakukan kebijakan-kebijakan politik yang mengacu kepada kemaslahatan melalui peraturan yang tidak bertentangan dengan dasar-dasar agama, walaupun tidak terdapat dalil-dalil yang khusus untuk itu.

⁷¹ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamala* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 125

Paparan oleh tokoh-tokoh tersebut menghasilkan dua metode dalam pemberian definisi. Pertama: metode yang mengedepankan sisi akhlak dan social. Kedua, metode fikih syar'i yang memberi petunjuk bagi para pemimpin dan ulil amri, berupa kaidah-kaidah dan dhawabitnya. Dan dengan menganalisa definisi-definisi yang dikemukakan para ahli diatas dapat ditemukan hakikat siyasah syar'iyah, yaitu :⁷²

Bahwa *siyasah syar'iyah* berhubungan dengan pengurusan dan pengaturan kehidupan manusia, Pengurusan dan pengaturan ini dilakukan oleh pemegang kekuasaan (ulil amri), Tujuan pengaturan tersebut adalah menciptakan kemaslahatan dan menolak kemudharatan (*jaib al-mashalih wa daf al-mafasid*), Pengaturan tersebut tidak boleh bertentangan dengan roh atau semangat *syariat* Islam universal.

2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup fikih *siyasah* menurut Al Mawardi dalam kitabnya *al-ahkam al-sulthaniyah* ada 5 macam: *Siyasah dusturiyah* (*siyasah* perundangan-undangan), *Siyasah maliyah* (*siyasah* keuangan), *Siyasah qodhiyah* (*siyasah* peradilan), *Siyasah harbiyah* (*siyasah* peperangan), *Siyasah idariyah* (*siyasah* administrasi).

Sesuai konteks judul penelitian yang akan dibahas tentang Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 ditinjau dari fikih siyasah, maka ilmu tentang *siyasah* perlu digali lebih dalam dalam ranah fikih, dan kaitannya dengan judul yang menjadi fokus pembahasan penelitian ini. Secara istilah fikih dan *siyasah* memiliki berbagai arti:

⁷² Sayuti Pulungan, *Fikih Siyasah, Hukum Tata Negara Islam* (Jakarta: Rajawali, 1997), h. 25

Menurut Imam al-Bujairimi, fikih *siyasah* adalah memperbaiki permasalahan rakyat yang mengatur mereka dengan cara memerintah mereka untuk mereka dengan sebab ketaatan mereka terhadap pemerintahan.

Menurut Wuzarat al-Awqaf wa al-Syu'un al-Islamiyyah bi al-Kuwait, fikih *siyasah* itu memperbaiki kehidupan manusia dengan menunjukkan pada mereka pada jalan yang dapat menyelamatkan mereka pada waktu sekarang dan akan datang, serta mengatur permasalahan mereka.

Menurut Imam Ibn Abidin, fikih *siyasah* adalah kemaslahatan untuk manusia dengan menunjukkannya kepada jalan yang menyelamatkan, baik di dunia maupun akhirat. *Siyasah* berasal dari nabi, baik secara khusus maupun secara umum, baik secara lahir, maupun batin. Dari segi lahir *siyasah* berasal dari para sultan (pemerintah), bukan lainnya. Sedangkan secara batin, *siyasah* berasal dari ulama sebagai pewaris nabi bukan dari pemegang kekuasaan.⁷³

Dari uraian tentang fikih dan *siyasah* maka dapat ditarik kesimpulan yakni, fikih *siyasah* adalah ilmu yang mempelajari mengenai aturan dalam tata cara bermasyarakat dan bernegara melalui segala bentuk aturan hukum yang ada. Pembidangan yang beragam tersebut dapat dipersempit menjadi empat bidang saja. Pertama, bidang fikih *siyasah dusturiyyah* mencakup *siyasah tasyri'iyah syar'iyah* yaitu mengenai penetapan hukum yang sesuai dengan syariat, *siyasah qadhiyah syar'iyah* mengenai peradilan yang sesuai menurut syariat, *siyasah idriyah syar'iyah*

⁷³ Sayuti Pulungan, *Fikih Siyasah, Hukum Tata Negara Islam* (Jakarta: Rajawali, 1997), h. 25

mengenai administrasi yang sesuai syariat. Dan *siyasah tanfidziyah syar'iyah* mengenai pelaksanaan syariat.

Fikih *siyasah dusturiyah* mencakup empat bidang kehidupan yang sangat luas dan kompleks yang meliputi bidang sebagai berikut :⁷⁴ Persoalan imamah, hak dan kewajibannya, Persoalan rakyat, statusnya, hak-haknya Persoalan bai'at, Persoalan waliyatul ahdi, Persoalan perwakilan, Persoalan *ahlul halli wal aqdi*, Persoalan wizarah dan perbandingannya.

Fikih *siyasah dauliyah*, hubungan internasional dalam Islam didasarkan pada sumber-sumber normatif tertulis dan sumber-sumber praktis yang pernah diterapkan umat Islam dalam sejarah. Sumber normative tertulis berasal dari Al-Quran dan hadist nabi. Dari kedua sumber ini kemudian ulama menuangkan ke dalamnya kajian fikih *al- siyar wa al-jihad* (hukum internasional tentang perang dan damai). Dan ruang lingkup pembahasannya meliputi: Persoalan internasional, Territorial, Nasionality dalam fikih Islam, Pembagian dunia menurut fikih Islam, Masalah penyerahan penjajah, Masalah pengasingan dan pengusiran, Perwakilan asing, tamu-tamu Negara, orang-orang dzolim, Hubungan muslim dengan non muslim dalam akad timbale balik, dalam akad sepihak, dalam sembelihan, dalam pidana hudud dan dalam pidana qishash.

Fikih *siyasah maliyah*, kebijakan politik keuangan Negara dalam perspektif Islam tidak terlepas dari Al-Quran, Sunnah nabi, praktik yang dikembangkan oleh

⁷⁴ Sayuti Pulungan, *Fikih Siyasah, Hukum Tata Negara Islam* (Jakarta: Rajawali, 1997), h. 28

khulafa al-Rasyidin, dan pemerintahan islam sepanjang sejarah. Dan ruang lingkup pembahasannya meliputi: Sumber-sumber perbendaharaan Negara, Pengeluaran dan belanja Negara, Baitul maal dan fungsinya.

Fikih *siyasah harbiyah* ruang lingkup pembahasannya meliputi tentang kaidah-kaidah peperangan dalam Islam, masalah mobilisasi umum dan hak-hak jaminan keamanan serta perlakuan dalam peperangan, tawanan perang, ghimah, harta perang, dan mengakhiri perang.

Siyasah *dusturiyah* adalah bagian fikih siyasah yang membahas masalah perundang-undangan Negara. Dalam hal ini juga dibahas antara lain konsep-konsep konstitusi (undang-undang dasar Negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu Negara). Legislasi (bagaimana cara perumusan undang-undang). Lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut. Disamping itu, kajian ini juga membahas konsep Negara hukum dalam siyasah dan hubungan timbale balik antara pemerintahan dan warga Negara serta hak-hak warga Negara yang wajib dilindungi. Fikih siyasah *dusturiyah* dibagi menjadi empat yakni *tasri'iyah*, *tanfidziyah*, *qodhiayah*, *idriyah*.⁷⁵

Bidang *siyasah tasyri'iyah*, termasuk dalam persoalan *ahlul hali wal aqdi*, perwakilan persoalan rakyat. Hubungan muslimin dan muslim didalam satu Negara, seperti Undang-undang Dasar, Undang-undang, peraturan pelaksanaan, peraturan daerah, dan sebagainya. Dalam kajian fikih siyasah *dusturiyah*, legislasi atau

⁷⁵ Sayuti Pulungan, *Fikih Siyasah, Hukum Tata Negara Islam* (Jakarta: Rajawali, 1997), H. 32

kekuasaan legislative disebut juga dengan siyasah *tasyri'iyah* yang merupakan bagian dari fikih siyasah dusturiyah, yaitu kekuasaan pemerintah Islam dalam membuat dan menetapkan hukum. Dalam kajian fikih siyasah, istilah siyasah *tasyri'iyah* digunakan untuk menunjukkan salah satu kewenangan atau kekuasaan pemerintah Islam dalam mengatur masalah kenegaraan. Dalam konteks ini, kekuasaan legislative berarti kekuasaan atau kewenangan pemerintah Islam untuk menetapkan hokum yang akan diberlakukan dan dilaksanakan oleh masyarakatnya berdasarkan ketentuan yang telah diturunkan Allah SWT dalam syariah Islam. Dengan demikian unsur-unsur legislasi dalam Islam meliputi : Pemerintah sebagai pemegang kekuasaan untuk menetapkan hokum yang akan diberlakukan dalam bermasyarakat Islam, Masyarakat Islam yang akan melaksanakannya. Isi peraturan atau hokum harus sesuai dengan nilai-nilai dasar syari'at Islam

Istilah siyasah *tasyri'iyah* digunakan juga untuk menunjukkan salah satu kewenangan atau kekuasaan pemerintah Islam dalam mengatur masalah kenegaraan, disamping kekuasaan eksekutif (siyasah *tanfidzhiyah*) dan kekuasaan yudikatif (siyasah *qodhaiyah*).⁷⁶ Dalam konteks ini kekuasaan legislative (siyasah *tasyri'iyah*) berarti kekuasaan atau kewenangan pemerintah Islam untuk menetapkan hokum yang akan diberlakukan dan dilaksanakan oleh masyarakatnya berdasarkan ketentuan yang telah diturunkan Allah SWT dalam syariat Islam. Ada dua fungsi lembaga legislative yakni yang pertama dalam hal-hal ketentuannya, sudah terdapat didalam nash Al-

⁷⁶ Sayuti Pulungan, *Fikih Siyasah, Hukum Tata Negara Islam* (Jakarta: Rajawali, 1997), h. 35

Quran dan sunnah, undang-undang yang akan dikeluarkan oleh tasyi'riyah adalah undang-undang ilahiyah yang di syari'atkan-NYA dalam Al-Quran dan dijelaskan oleh nabi SAW.

Kedua melakukan penalaran kreatif (ijtihad) terhadap permasalahan yang secara tegas tidak dijelaskan oleh nash. Kewenangan lain dari lembaga legislatif adalah dalam bidang keuangan Negara. Dalam masalah ini, lembaga legislatif berhak mengadakan pengawasan dan mempertanyakan pembendaharaan Negara, sumber devisa dan anggaran pendapat dan belanja yang dikeluarkan Negara kepada kepala Negara selaku pelaksana pemerintahan. Orang-orang yang duduk dalam lembaga legislative ini terdiri dari para mujahid dan ahli fatwa (mufti) serta para pakar dalam berbagai bidang.⁷⁷

Mereka melakukan ijtihad untuk menetapkan hukumnya dengan jalan *qiyas* (analogi). Mereka (para mujahid dan ahli fatwa) berusaha mencari *illat* atau sebab hokum yang ada dalam permasalahan ynag timbul dan menyesuaikan dengan ketentuan yang terdapat dalam nash. Ijtihad mereka juga perlu mempertimbangkan situasi dan kondisi social masyarakat, agar hasil peraturan yang akan diundangkan itu sesuai dengan aspirasi masyarakat dan tidak memberatkan mereka. Peraturan yan dikeluarkan oleh badan legislative yakni undang-undang itu merupakan peraturan yang tidak kebal oleh perkembangan zaman yang terus berjalan.

⁷⁷ Sayuti Pulungan, *Fikih Siyasah, Hukum Tata Negara Islam* (Jakarta: Rajawali, 1997), h. 35

Suatu saat peraturan yang dibuat oleh badan legislatif apabila terdapat permasalahan baru yang mengharuskan harus merevisi peraturan yang lama atau bahkan mengganti undang-undang sesuai dengan kondisi masyarakat yang terus berkembang. Kewenangan legislative juga terletak pada bidang pengawasan keuangan Negara yang terletak *dibaitul mall* yang sekarang disebut menteri keuangan. Badan legislative berhak meminta pertanggungjawaban dari proses roda pemerintahan yang dijalankan oleh pihak eksekutif selama berkuasa.⁷⁸

Bidang *siyasah tanfidziyah* termasuk didalamnya persoalan imamah, persoalan *bai'ah*, *wizarah*, *wally al-ahadi*, dan lain-lain. Menurut al Maududi, lembaga eksekutif dalam Islam dinyatakan dengan istilah *ulil amri* dan kepalai oleh seorang Amir atau khalifah. Istilah *ulil amri* tidak hanya terbatas untuk lembaga eksekutif saja melainkan juga untuk lembaga legislative, yudikatif dan untuk kalangan dalam arti yang lebih luas lagi. Namun dalam tata Negara mayoritas islam dan menganut system presidensial seperti Indonesia hanya menonjolkan sebagai kepala Negara dan kepala pemerintahan sebagai puncak roda untuk menjalankan urusan pemerintahan dan kenegaraan dalam menjalankan peraturan perundang-undangan dan sekaligus membuat kebijakan apabila dianggap perlu untuk mendatangkan manfaat demi kemaslahatan umat. Berdasarkan Al-Quran dan as sunah umat Islam diperintahkan untuk mentaati *ulil amri* atau pemimpin suatu Negara dengan syarat bahwa lembaga eksekutif ini mentaati ALLAH dan Rrasulnya serta menghindari dosa dan

⁷⁸ Sayuti Pulungan, *Fikih Siyasah, Hukum Tata Negara Islam* (Jakarta: Rajawali, 1997), h. 37

pelanggaran. Tugas Al-Sulthah Tanfidziyah adalah melaksanakan undang-undang. Disini Negara memiliki kewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang-undangan yang telah dirumuskan tersebut. Dalam hal ini Negara melakukan kebijaksanaan baik yang berhubungan dengan dalam negeri maupun yang menyangkut dengan hubungan sesama Negara (hubungan internasional).⁷⁹

Bidang *siyasah qodho'iyah*, termasuk didalamnya masalah-masalah peradilan. Dalam kamus ilmu politik, yudikatif adalah kekuasaan yang mempunyai hubungan dengan tugas dan wewenang peradilan. Kekuasaan kehakiman adalah untuk menyelesaikan perkara-perkara baik permasalahan perdata maupun pidana dan juga terkait sengketa keadministrasi yang berhubungan dengan Negara yakni persoalan-persoalan yang menentukan sah tidaknya undang-undang untuk dilayankan yang sebelumnya sudah diuji dalam pokok materi konstitusi suatu Negara.

Sedangkan tujuan kekuasaan kehakiman adalah untuk menegakkan kebenaran dan menjamin terlaksananya keadilan serta tujuan menguatkan Negara dan menstabilkan kedudukan hukum kepala Negara serta menjamin kepastian hukum demi kemaslahatan untuk umat manusia disetiap Negara tersebut. Penetapan syariat islam bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan. Dalam penerapannya (syariat islam) memerlukan lembaga untuk penegakannya. Karena tanpa lembaga (*al-qodha*) tersebut, hukum-hukum itu tidak dapat diterapkan. *Al-qodha* juga harus paham terkait

⁷⁹ Muhammad Iqbal, *Fiqih Siyasah kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Gaya Media Persada, 2001), h. 162

dengan konstitusi suatu Negara tersebut, sehingga dalam melakukan pemutusan terhadap suatu perkara tidak bertentangan dengan konstitusi Negara tersebut.

Adapun tugas *siyasah qodha'iyah* adalah mempertahankan hukum dan perundang-undangan yang telah diciptakan oleh lembaga legislative. Dalam sejarah Islam, kekuasaan lembaga ini biasanya meliputi wilayah *al-hisab* (lembaga peradilan untuk menyelesaikan perkara-perkara pelanggaran ringan seperti kecurangan dan penipuan dalam bisnis). Wilayah *AL-qodha'iyah* (lembaga yang memutuskan perkara-perkara sesama warganya, baik perdata ataupun pidana) dan wilayah *al-muzalim* (lembaga peradilan yang menyelesaikan perkara penyelewengan pejabat Negara dalam melaksanakan tugasnya, seperti pembuatan keputusan politik yang merugikan dan melanggar kepentingan atau hak-hak rakyat serta perbuatan pejabat Negara dalam melanggar hak rakyat salah satunya adalah pembuatan kebijakan pemerintah dan peraturan perundang-undangan.⁸⁰

3. Kedudukan Fikih Siyasah

Berdasarkan pembahasan pengertian Fikih Siyasah di dalam hukum Islam, perlulah untuk diketahui dulu sistematika hukum Islam secara umum. Dengan diketahui sistematika hukum islam, maka dapatlah dipahami kedudukan fikih syasah di dalam sistematika hukum Islam. Secara global hukum Islam dapat dibagi dalam dua bagian pokok, yaitu hukum yang mengatur hubungan manusia kepada Tuhannya dan hukum yang mengatur hubungan antara sesama manusia dalam masalah-masalah

⁸⁰ Muhammad Iqbal, *Fiqih Siyasah kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta; Gaya Media Persada, 2001), H. 162

keduniaan secara umum. Tatanan yang pertama sudah jelas, tegas dan tidak mengalami perkembangan, tidak membuka peluang untuk penalaran manusia. Sedangkan tatanan yang kedua dasarnya adalah segala sesuatu yang menyangkut hak-hak sesama manusia. Ketentuan-ketentuannya dijelaskan secara umum, dan masih dapat dikembangkan lebih lanjut untuk mewujudkan kemaslahatan yang merupakan tujuan utama dan menegakan ketertiban hubungan dalam kehidupan masyarakat.⁸¹

Dalam sistematika hukum Islam seluruhnya dapat diambil kesimpulan bahwa Fikih *Siyasah* memainkan peranan penting di dalam hukum Islam. Ini dikarenakan Fikih *Siyasah* adalah sebuah disiplin ilmu yang akan mengatur pemerintah dalam menjalankan hukum Islam itu sendiri bagi masyarakatnya. Tanpa keberadaan pemerintah yang Islami atau pemerintah yang menjalankan konsep Fikih *Siyasah* maka akan sangat sulit terjamin keberlakuan hukum Islam itu sendiri bagi masyarakat muslimnya.

Tanpa pemerintah yang peduli dengan Fikih *Siyasah* tidak akan mungkin mengeluarkan salah satu produk Islam sebagai hukum positif untuk rakyatnya yang muslim. Sebagai bukti pentingnya Fikih *Siyasah* di dalam pemerintahan, adalah adanya Fikih *Siyasah* itu lebih mementingkan kemaslahatan untuk rakyat umum, serta berusaha menolak segala jenis kerusakan. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa Fikih *Siyasah* mempunyai kedudukan penting dan posisi strategis dalam masyarakat Islam.

⁸¹ Ridwan, *fiqh Politik Gagasan Harapan dan Kenyataan* (Yogyakarta : FH UII Press, 2007) hlm 74.

Dalam memikirkan, merumuskan, menetapkan kebijakan-kebijakan politik praktis yang berguna bagi kemaslahatan masyarakat muslim khususnya dan warga lain umumnya. Pemerintah jelas memerlukan Fikih *Siyasah*. Tanpa kebijakan politik pemerintah bisa jadi umat Islam akan sulit mengembangkan potensinya. Fikih *Siyasah* juga akan menjamin umat Islam dari hal-hal yang bisa merugikan dirinya. Fikih *Siyasah* di ibaratkan sebagai akar sebuah pohon yang menopang batang, ranting, dahan, dan daun sehingga menghasilkan buah yang dapat dinikmati umat Islam.⁸²

⁸² Muhammad Iqbal, *Fiqih Siyasah kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta; Gaya Media Persada, 2001), H. 50

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Deskripsi objek penelitian ini merupakan penjelasan tentang objek penelitian yang meliputi lokasi penelitian yang diteliti dan juga memberikan deskripsi wilayah kecamatan Medan Helvetia serta tentang visi dan misi dan juga gambaran umum Dinas Ketenagakerjaan kota Medan seperti visi dan misi serta fungsi dan struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan kota Medan sebagai berikut :

A. Deskripsi Wilayah Kecamatan Medan Helvetia

1. Letak Geografis

Luas wilayah 11,55 Km², letak diatas permukaan laut 27 meter terletak diantara 03° - 2° LU 62° - 41° LS dan 98° - 39° BT. Kecamatan Medan Helvetia adalah salah satu dari 21 kecamatan yang berada di wilayah kota Medan memiliki luas ± 1.156.147 Ha dan merupakan pecahan dari kecamatan Medan sunggal.⁸³

Kecamatan Medan Helvetia terletak di wilayah Barat Kota Medan dengan batas-batas sebagai berikut : Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Medan Petisah, sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Medan Sunggal, sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Deli Serdang.

⁸³ Kecamatan Medan Helvetia Dalam Angka 2018 (Medan: CV. Rilis Grafika), hal. 25 diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=chrom...69i57j013.7185j0j7&clien=ms-android>. Pada tanggal 20 November 2019.

Sebelum menjadi kecamatan definitif terlebih dahulu melalui proses Kecamatan Perwakilan. Sesuai dengan keputusan Gubernur Sumatra Utara Nomor : 138/402/K/1991 tanggal 20 maret 1991 dirubah namanya menjadi perwakilan Kecamatan Medan Helvetia dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor : 50 Tahun 1991 didevinitifkan menjadi Kecamatan Medan Helvetia.⁸⁴

Yang diresmikan pada tanggal 31 Oktober 1991 yang terdiri atas 7 (tujuh) kelurahan yaitu : Kelurahan Helvetia, Helvetia Tengah, Helvetia timur, dwi kora, cinta damai, Tanjung Gusta dan Sei Kambing C-II. Adapun kantornya telah menempati bangunan permanen yang terletak di jalan Beringin X No. 2 Kelurahan Helvetia Kecamatan Medan Helvetia dengan luas tanah \pm 1.800 m² dan luas bangunan 375 m² dan dibangun atas bantuan partisipasi pihak ketiga/masyarakat yang diresmikan pemakaiannya pada tanggal 04 Juni 1992.

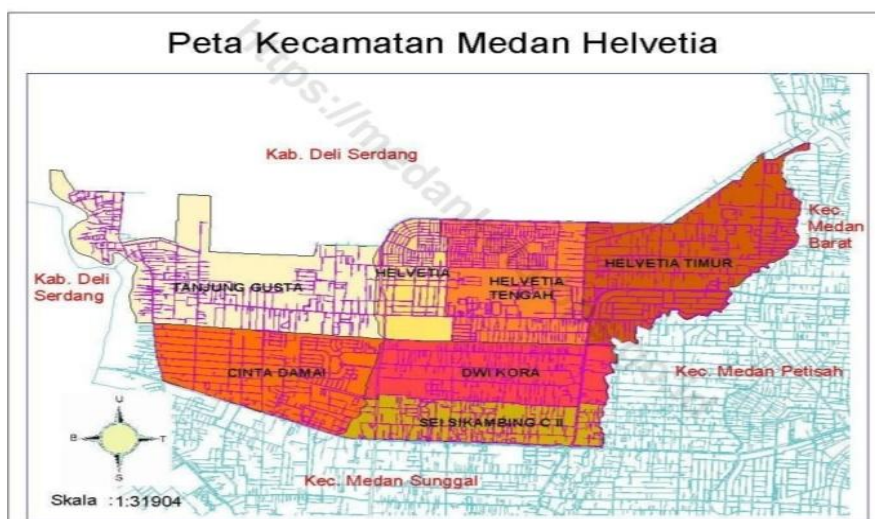
Kecamatan Medan Helvetia memiliki visi, yaitu “Dengan mengacu kepada visi kota Medan, kita ciptakan Kecamatan Medan Helvetia sebagai miniature Kota Medan”. Sedangkan misi Kecamatan Medan Helvetia adalah “ meningkatkan peran aktif Biokrasi Kecamatan Medan Helvetia yang efesien dan berfungsi sebagai pelayan masyarakat, mendorong terciptanya rasa aman dalam dinamika kehidupan masyarakat serta terciptanya kerukunan hidup antar umat beragama”.

Adapun misi yang akan diwujudkan yaitu : Memberdayakan Kelurahan dan memberdayakan masyarakat, Meningkatkan Sumber Daya Manusia, Meningkatkan

⁸⁴ Kecamatan Medan Helvetia Dalam Angka 2018 (Medan: CV. Rilis Grafika), hal. 25 diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=chrom...69i57j013.7185j0j7&clien=ms-android>. Pada tanggal 20 November 2019.

pelayanan prima kepada masyarakat, Meningkatkan kebersihan, Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, Meningkatkan Kamtibmas yang kondusif, Meningkatkan penghijauan, meningkatkan Pendapatan asli Daerah.

Dengan terwujudnya misi Kecamatan Medan Helvetia maka telah mendukung kemajuan dan kemakmuran Medan kota Metropolitan, dengan motto Kota Medan melalui bekerja sama dan sama-sama bekerja untuk kemajuan dan kemakmuran Medan Kota Metropolitan yang modern, madani, dan religius.⁸⁵



Gambar 1 : Peta Kecamatan Medan Helvetia

2. Kondisi Sosial

Kecamatan Helvetia dihuni oleh penduduk sebanyak 151.580 penduduk terdiri dari 74.873 orang laki-laki serta 76.707 orang perempuan. Berdasarkan

⁸⁵ Kecamatan Medan Helvetia Dalam Angka 2018 (Medan: CV. Rilis Grafika), hal. 25 diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=chrom...69i57j013.7185j0j7&clien=ms-android>. Pada tanggal 20 November 2019

kelompok umur, distribusi penduduk Kecamatan Medan Helvetia lebih relative lebih banyak penduduk usia produktif. Tercatat ada sejumlah fasilitas pendidikan di kecamatan Medan Helvetia yaitu sebanyak 33 TK, 23 Sd Negeri dan 30 Sd swasta, 3 SMP negeri dan 26 SMP swasta, 1 SMA negeri, 18 SMA swasta dan 17 SMK swasta.

Fasilitas kesehatan yang ada di kecamatan Medan Helvetia dapat dikatakan masih sedikit dan belum merata di tiap kelurahannya. Tercatat bahwa di kecamatan Medan Helvetia terdapat 4 rumah sakit 3 puskesmas/pustu, dan 37 klinik/BPU. Dengan tenaga medis yang sudah cukup tersebar di kecamatan Medan Helvetia ini di setiap kelurahan dimana pendistribusiannya disesuaikan dengan kebutuhan tiap-tiap kelurahan.⁸⁶

Terdapat sebanyak 55 posyandu, 75 dokter dan 63 bidan di kecamatan Medan Helvetia. Penduduk kecamatan Medan Helvetia tergolong sudah banyak berpartisipasi dalam penekanan angka penduduk. Menurut data dari coordinator KB kecamatan Medan Helvetia, dari 25.396 wanita usia subur, lebih dari setengahnya sudah menggunakan alat kontrasepsi.

⁸⁶ Kecamatan Medan Helvetia Dalam Angka 2018 (Medan: CV. Rilis Grafika), hal. 25 diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=chrom...69i57j013.7185j0j7&clien=ms-android>. Pada tanggal 20 November 2019

Jenis Kelamin	Jumlah Penduduk
Laki-Laki	74.873
Perempuan	76.707
Jumlah	151. 580

Tabel 1: Jumlah Penduduk Kec. Medan Helvetia Menurut Jenis Kelamin

Golongan Kelompok Umur	Jumlah
Anak-Anak	13.577
Remaja	14.824
Dewasa	11.381
Lansia	2.743
Jumlah	42.525

Tabel 2 : Banyaknya Penduduk Menurut Kelompok Umur

3. Kondisi Ekonomi

Sejumlah pasar dan pertokoan sudah mulai ramai mendukung kegiatan perekonomian di kecamatan Medan Helvetia, diantaranya terdapat 2 pasar 96 pertokoran, 31 minimarket dan 1 plaza. Terdapat 7 SPBU di kecamatan Helvetia. Untuk fasilitas bengkel dan kendaraan bermotor, sudah banyak bengkel yang ada dikecamatan ini yaitu sebanyak 113 bengkel sepeeda motor dan 31 bengkel mobil.

Medan Helvetia tidak memiliki fasilitas pariwisata. Di kecamatan ini juga tidak tersedia fasilitas bioskop. Restaurant dan warung makan sudah cukup banyak di kecamatan Medan Helvetia dan yang terbanyak ada di kelurahan Helvetia Tengah. Dan ketersediaan fasilitas keuangan untuk menunjang kegiatan ekonomi masyarakat di Kecamatan Medan Helvetia masih sangat terbatas. Hanya terdapat 10 bank, 7 leasing, 6 koprasi dan 10 pegadaian.

B. Profil Perusahaan

1. Asia Best Mart

Asia Best Mart merupakan toko perlengkapan susu, makanan, perlengkapan bayi dan anak terlengkap di Medan. Asia Best mart memiliki 3 cabang toko yang ada tersebar di Medan yang pertama toko ini terletak di jalan Kapten Sumarsono NO. 16-18 A kemudian yang kedua terdapat di Brayan dan yang ketiga toko ini juga terdapat di Jalan Brigjend Katamso No. 39 G.

2. Inty Gypsum

Inty Gypsum toko perlengkapan atap dan segala jenis alat pembangunan yang sudah berdiri kurang lebih 13 tahun yang terdapat di Jalan Asrama No. 185 A-B-C Medan.

3. Sumber Rezeki

Sumber Rezeki bisnis yang pompa dan persediaan peralatan industry serta menyediakan bahan bangunan, seperti pasir, batu, besi , dll. Yang terletak di Jalan Teratai Helvetia Tengah No.72.

C. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kota medan

1. Sejarah

Dinas ketenagakerjaan kota Medan di bentuk berdasarkan peraturan daerah kota Medan Nomor 3 tahun 2009 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja perangkat daerah kota Medan yang merupakan tindak lanjut dari peraturan Pemerintah Nomor 41 Nomor 2007 tentang organisasi perangkat daerah. Dinas social dan dinas ketenagakerjaan sebagai salah satu satuan kerja perangkat daerah kota Medan yang melaksanakan kewenangan pemerintahan di bidang social dan ketenagakerjaan dikota Medan.⁸⁷

⁸⁷Disnaker . pemko medan. go.id / website / content/ 2013 / 7 / misi + dan + visi + dinas .html . diakses pada tanggal 4 Agustus 2020.

Sesuai dengan peraturan daerah kota Medan nomor 2 tahun 2009 tentang urusan pemerintahan kota Medan. Pelaksanaan kewenangan pemerintah di bidang social dan ketenagakerjaan sebelumnya ditangani oleh 2 satuan kerja perangkat daerah yaitu: kantor social kota Medan yang merupakan satuan perangkat kerja yang melaksanakan tugas dan kewenangan pemerintah dibidang social.

Dan Dinas Ketenagakerjaan kota medan merupakan satuan kerja perangkat daerah yang melaksanakan tugas dan kewenangan pemerintah dibidang ketenagakerjaan.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berlokasi di JL. K.H Wahid Hasyim No.14, Merdeka, Kecamatan Medan Baru, Kota Medan, Sumatra Utara. Dinas ketenagakerjaan Kota Medan memiliki

2. Visi dan Misi

Visi dari Dinas Ketenagakerjaan kota Medan adalah: terwujudnya Medan Kota masa depan dengan tenaga kerja dan masyarakat yang berdaya saing, sejahtera dan religius”.

Adapun Misi dari dinas ketenagakerjaan adalah:⁸⁸ Meningkatkan dan Mencipkan hubungan industrial terutama antara pekerja dan pengusaha yang semakin kokoh dengan Pancasila, Meningkatkan dan mengembangkan kualitas Sumber Daya

⁸⁸ Disnaker . pemko medan. go.id / website / content/ 2013 / 7 / misi + dan + visi + dinas .html . diakses pada tanggal 4 Agustus 2020.

Manusia, Meningkatkan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan, Meningkatkan Penempatan tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja,

Mendorong peningkatan kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat secara merata dan berkeadilan, Meningkatkan kualitas pemberdayaan lembaga-lembaga social, Meningkatkan penanganan masalah-masalah kesejahteraan social, Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dalam pembangunan, Mengembangkan Kepribadian masyarakat Kota berdasarkan etika dan moralitas keberagaman agama dalam bingkai kebhinekaan.

3. Tugas Dan Fungsi

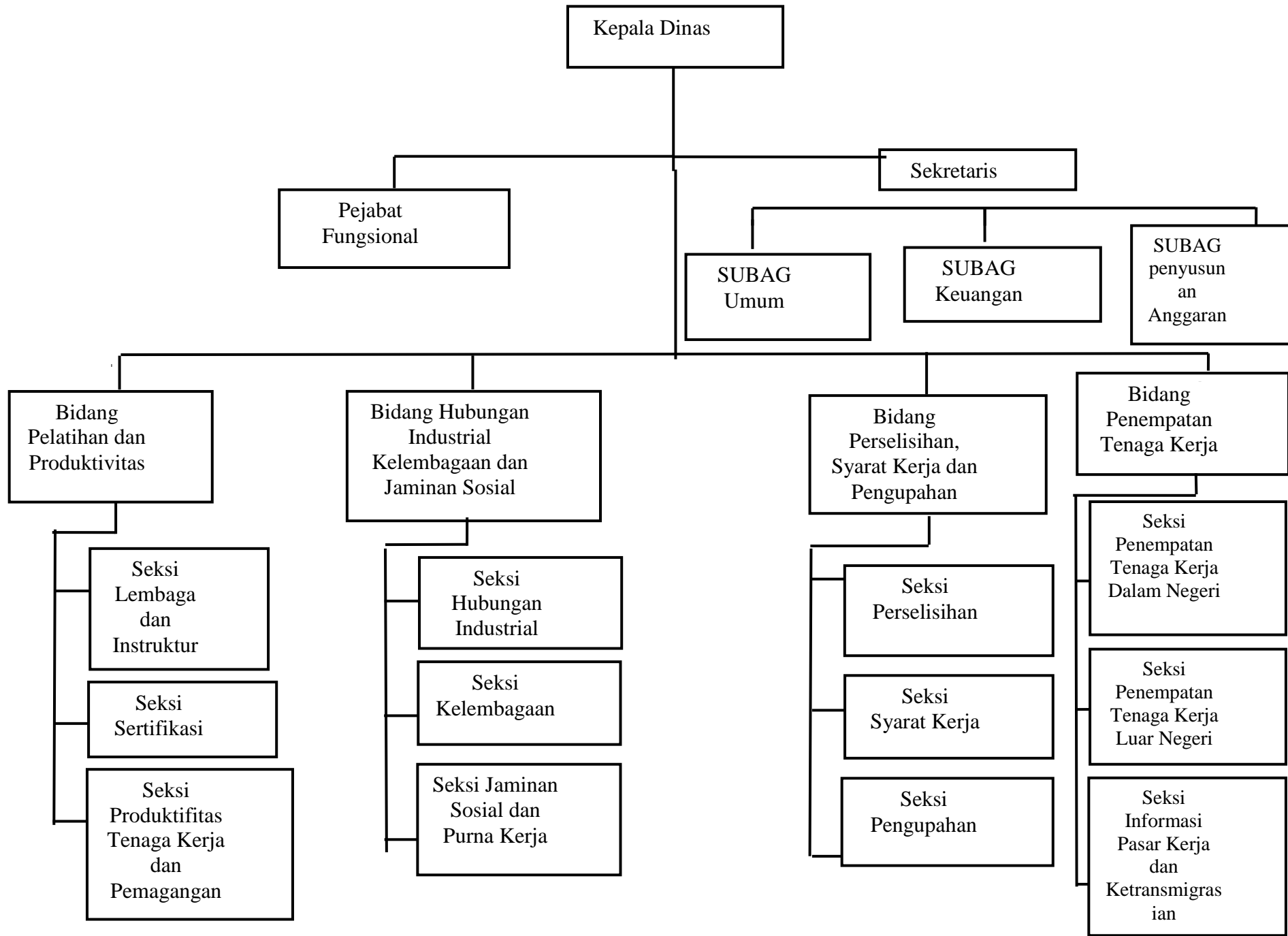
Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang pembentukan Perangkat Daerah pada Pemerintah Kota Medan dan Peraturan Walikota Medan Nomor 62 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Maka Dinas ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dibidang tenaga kerja dan tugas lainnya yang diberikan kepala daerah. Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang dipimpin oleh kepala dinas, berada dibawah dan bertanggungjawab kepada wali kota mellaui sekretaris daerah. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu wali kota sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan lingkup sub urusan tenaga kerja dan sub urusan ketransmigrasian.⁸⁹

⁸⁹ Disnaker . pemko medan. go.id / website / content/ 2013 / 7 / misi + dan + visi + dinas .html . diakses pada tanggal 4 Agustus 2020.

Dalam melaksanakan tugas kepala dinas menyelenggarakan fungsi

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja
- d. Pelaksanaan administrative dinas sesuai lingkup tugasnya.
- e. Pelaksanaan tugas pembantuan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh wali kota terkait dengan tugas dan fungsi nya.

Tabel 3 : Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan





Gambar 2 : Peta Kota Medan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data lapangan dalam penelitian ini merupakan data-data dan fakta-fakta yang peneliti dapatkan dari lapangan yang disesuaikan dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk mempermudah peneliti dalam melakukan pembahasan yang didasarkan pada temuan lapangan dan juga sumber lainnya, maka peneliti akan menjelaskan data-data yang sudah peneliti dapatkan berdasarkan pada rumusan masalah yang telah tercantum pada bab sebelumnya. Didalam bab ini peneliti akan menerangkan dan menjelaskan tiga hal yakni mengenai tentang implementasi pengupahan cuti melahirkan menurut UU No. 13 tahun 2003 di Kec. Medan Helvetia, faktor penghambat implementasi UU No. 13 tahun 2003, dan tinjauan Fikih Siyasah terhadap Implementasi pengupahan cuti melahirkan.

Kemudian didalam implementasi pengupahan cuti melahirkan disebutkan dan dijelaskan tentang upaya yang dilakukan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan dalam mensosialisasikan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan cara yang pertama melakukan kegiatan Bimbingan teknis (BIMTEK) dan yang kedua Pembinaan serta yang ketiga konsultasi. Didalamnya juga membahas tindakan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dalam perlindungan hak-hak pekerja wanita dan membicarakan sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang melanggar. Dalam faktor penghambat implementasi UU No. 13 tahun 2003 di jelaskan tentang faktor kaidah hukum, faktor masyarakat, faktor sarana, dan faktor

struktur. Sedangkan dalam tinjauan Fikih Siyasah dijelaskan pengertian upah dalam Islam berdasarkan asas keadilan, kelayakan, kebijakan, asas pemerataan, asas *'adam al-garar*, asas *al birr wa at-taqwa*, asas *musyarakah*. Dan disebutkan juga dalil-dalil tentang tingkat upah minimum, pemberian upah yang disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan dan dalil tentang perintah agar tidak menganiaya dan merugikan orang lain serta perintah untuk memberikan hak yang diantaranya hak keselamatan hidup. Kemudian dijelaskan juga tentang tugas dan wewenang *Siyasah Dusturiyah*.

A. Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kec. Medan Helvetia

Implementasi berasal dari kata *"to implement"* yang berarti mengimplementasikan. Arti implementasi ialah kegiatan yang dilakukan melalui perencanaan dan mengacu pada aturan tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan tersebut. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia, implementasi juga berarti penerapan atau pelaksanaan.⁹⁰ Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitannya itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

⁹⁰ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1975), h.16

Dalam mensosialisasikan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan kepada pengusaha dan pekerja/buruh Dinas ketenagakerjaan melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Mengadakan Bimtek (Bimbingan Teknis)

Kegiatan ini adalah sosialisasi atau penyuluhan yang bertujuan memberikan pemahaman bagi pengusaha dan pekerja tentang Undang-undang No 13 tahun 2003 agar terwujudnya upaya-upaya perlindungan bagi pekerja/buruh, sehingga akan tercipta ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha ditingkat diperusahaan. Yang menjadi peserta dalam kegiatan ini adalah pengusaha dan pekerja serikat/ buruh yang terdiri dari sektor industri, perdagangan besar maupun kecil, yang berada diwilayah kota Medan, yang berjumlah kurang lebih 200 orang.⁹¹

Biasanya acara berlangsung dua hari dalam acara ini membahas menjalin cara hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan industrial yang harmonis untuk menjaga iklim investasi di kota Medan. Dengan harapan kegiatan bimbingan teknis bisa bermanfaat untuk seluruh peserta bimbingan teknis untuk menjalankan aktifitas dalam perusahaan.⁹²

Serta mendapat pengetahuan dan wawasan tentang hubungan antara pengusaha dan pekerja dengan organisasi/instansi terkait yang berinteraksi antara pekerja dan pengusaha serta pemerintah yang diwakili oleh Dinas Tenaga kerja

⁹¹ Wawancara dengan Marlina Yunita SH , Mediator Disnaker Medan Tanggal 15 Januari 2021 Via Handphone.

⁹² http://disnaker.pemkomedan.go.id/website/content/2018/7/Disnaker+kota+medan+bina+organisasi+pekerja+dan+perusahaan.html?fb_comment_id=2026213120784298_2848974721841463.dikutip pada tanggal 26 Januari 2021 pukul 22:53

agar dapat menghasilkan produksi yang maksimal, aman dan berkesinambungan dan dapat dinikmati masyarakat pengguna.

2. Pembinaan

Untuk menjaga keharmonisan dalam hubungan industrial, dinas ketenagakerjaan melaksanakan pembinaan. Pembinaan ini dibawakan oleh Mediator Hubungan Industrial yang dilakukan di perusahaan. Pembinaan ini berisi mengenai edukasi terhadap perusahaan tentang hubungan industrial, syarat kerja, pengupahan, kesejahteraan pekerja, LKS Bipartit (Lembaga Kerja Sama Bipartit) dan koperasi karyawan.⁹³

Kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh pihak hubungan industrial dan Jamsostek yakni pembinaan syarat kerja dan kelembagaan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman tentang peraturan-peraturan ketenagakerjaan khususnya mengenai syarat kerja dan kelembagaan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama Bipartit.⁹⁴

Kemudian tentang tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan pendaftaran perjanjian kerja sama. Kegiatan ini diikuti wakil perusahaan yakni para HRD/bagian personalia perusahaan.

3. Konsultasi

Komunikasih ini dilakukan dikantor atau pun via handphone yang dilakukan pengusaha dan pekerja/buruh kepada pihak Mediator hubungan

⁹³ Wawancara dengan Marlina Yunita SH , Mediator Disnaker Medan Tanggal 15 Januari 2021 Via Handphone

⁹⁴ http://disnaker.kedirikab.go.id/Agenda/Pembinaan-Syarat-kerja-dan-kelembagaan_ID4.html diakses pada tanggal 26 Januari 2021 pukul 23:44

industrial pada jam kerja mengenai informasi yang mereka butuhkan seputar hubungan ketenagakerjaan.

Agar terciptanya hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan selain melakukan tiga hal diatas perlu juga dibentuknya lembaga kerja sama Bipartit (LKS Bipartit). LKS Bipartit ini bertujuan untuk mempererat hubungan silaturahmi dan keakraban antara manajemen dengan pekerja/buruh. Kemudian meningkatkan ketenangan kerja dan ketenangan usaha serta melahirkan inspirasi untuk inovasi lalu meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan mencegah terjadi dan berkembang nya masalah dalam hubungan industrial.⁹⁵

Berdasarkan pasal 106 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan: “setiap perusahaan yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit”. Maka dibentuklah LKS Bipartit atau singkatan dari lembaga kerja sama Bipartit yang mana LKS Bipartit adalah Forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.

Lembaga kerja sama Bipartit ini bertugas untuk melakukan pertemuan secara periodik dan atau sewaktu-waktu apabila diperlukan. Kemudian juga untuk mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan dan terakhir untuk menyampaikan saran pertimbangan dan pendapat kepada

⁹⁵<https://disnaker.balikipapan.go/web/detail/pengumuman/36/lks-bipartit-solusi-tepat-untuk-kemajuan-perusahaan-dan-peningkatan-kesejahteraan-pekerjaburuh> , (10 Januari 2021) pukul 13:00

pengusaha, pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan.⁹⁶

Pihak perusahaan mengatakan bahwa cara penyampaian pihak dinas ketenagakerjaan sudah baik namun kegiatan tersebut sedikit kurang kondusif karena kegiatan tersebut hanya dihadiri oleh pihak perwakilan dari perusahaan dan belum tentu perwakilannya itu akan menyampaikan kepada pekerja/buruh yang lain. Seringnya pihak dinas akan datang ke perusahaan hanya karena ada pihak yang melaporkan kejadian yang sedikit menyimpang. Baru disitulah pihak mereka akan memeriksa dan memberi arahan kepada perusahaan dan pekerja/buruh sesuai dengan aturan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sosialisasi itu jugak diakan tidak secara berskala. Namun dengan adanya lembaga kerja sama Bipartit ini menjadi tempat diskusi untuk menemukan solusi bagi pengusaha dan pekerja/buruh.

Setelah melakukan berbagai upaya agar implementasi Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berjalan secara optimal namun fakta di lapangan mengatakan bahwa implementasi Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum berjalan secara optimal khususnya terkait masalah pengajuan cuti haid, hamil, melahirkan dan keguguran karena masih banyaknya pelanggaran dan penyimpangan yang terdapat dalam pelaksanaan Undang-undang tersebut.

Pelanggaran tersebut terbukti dari keluhan pekerja perempuan dimana perusahaan sering mempersulit tenaga kerja dalam memperoleh cuti haid, hamil,

⁹⁶<https://disnaker.balikipapan.go/web/detail/pengumuman/36/lks-bipartit-solusi-tepat-untuk-kemajuan-perusahaan-dan-peningkatan-kesejahteraan-pekerjaburuh> (10 Januari 2021) pukul 13:00

keguguran dan menyusui. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan aturan yang mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja di Indonesia.⁹⁷ Bagi sebagian tenaga kerja Undang-undang tersebut merupakan perlindungan hak mereka yang dijamin oleh negara melalui pemerintah dan merupakan pelindung dari perusahaan-perusahaan yang sering memperlakukan tenaga kerja dengan semena-mena.

Namun dalam pelaksanaannya masih sangat buruk di beberapa perusahaan swasta di Kecamatan Medan Helvetia karena masih adanya anggapan perusahaan dengan Undang-undang yang berlaku maka kerugian waktu produksi akan terjadi.

Dari pelaksanaan pemenuhan hak-hak reproduksi karyawan perempuan yang dilakukan pihak perusahaan terdapat ketidaksesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur hak reproduksi pekerja perempuan, perbedaan tersebut antara lain : Pelaksanaan pemenuhan cuti haid sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 pasal 81 pekerja perempuan yang dalam masa menstruasi merasakan sakit dan memberitahukannya kepada manajemen perusahaan, maka ia tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua dalam masa menstruasinya.

Pasal 81 ayat (1) : Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.⁹⁸ Pasal 81 ayat (2) : pelaksanaan

⁹⁷ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan paragraph 4 waktu kerja, diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=Uu+no+13+tahun+2003+tentang+ketenagakerjaan&q> . pada tanggal 20 November 2019 pukul 08:00

⁹⁸ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan paragraph 4 waktu kerja, diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=Uu+no+13+tahun+2003+tentang+ketenagakerjaan&q> . pada tanggal 20 November 2019 pukul 08:00

ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Tetapi dalam pelaksanaannya di beberapa perusahaan yang ada di Kecamatan Medan Helvetia menurut pihak HRD dari setiap perusahaan mereka menyatakan bahwa cuti haid tidak perlu diambil karena sudah ada obat nyeri haid seperti manjavikan.

Bapak Fadli Fazar seorang HRD dari perusahaan Inti Gypsum mengatakan seperti ini :

*“Hak cuti haid tidak pernah diberikan, namun pihak perusahaan memberikan perlakuan khusus bagi karyawan yang mengalami nyeri haid pada hari pertama dan kedua dengan cara memberikan kesempatan istirahat dan memulangkan lebih awal jika karyawan merasakan kesakitan karena nyeri haid”.*⁹⁹

Pernyataan bapak Fadli Fazar kontradiksi dengan keterangan yang diberikan oleh 3 sampel karyawan yang menerangkan bahwa tidak ada perlakuan khusus bagi karyawan yang haid kecuali karyawan tersebut telah merasa sangat kesakitan, hal ini juga diperkuat dengan pernyataan Viosie (nama samaran) karyawan menyatakan :

*“Saya enggak tau kak kalau ada cuti kayak gitu (cuti haid), ya pokoknya kak kalau gak sampek geblak (pingsan) tidak akan dipulangkan sama pak Fadli dulu jika hari pertama atau kedua merasa senggugut (nyeri haid).”*¹⁰⁰
Pelaksanaan pemenuhan hak khusus bagi pekerja yang hamil perlindungan

hukum terhadap karyawan yang sedang hamil telah diakomodir sejak tahun 2000 oleh PBB yang terdapat dalam konvensi tentang perlindungan wanita hamil pasal 3 (Konvensi Nomor 183) : “1. Wanita untuk siapa konvensi berlaku, setelah

⁹⁹ Wawancara dengan Fadly Fazar, Tanggal 24 Agustus 2020 di kantor Inti Gypsum Medan Helvetia

¹⁰⁰ Wawancara dengan Ibu Viosi pada tanggal 24 Agustus 2020 di kantor Inty Gypsum

menunjukkan keterangan medis yang menyatakan perkiraan tanggal melahirkannya, berhak untuk mendapat cuti hamil.

Dalam pelaksanaan di beberapa perusahaan yang ada di Kecamatan Medan Helvetia pihak managerial menyatakan sudah mengakomodir dengan memberikan seragam khusus bagi karyawan yang hamil, istirahat lebih awal atau pemulangan lebih awal. Tetapi dari pengakuan beberapa karyawan menyatakan bahwa hak khusus bagi karyawan yang hamil hanya diberikan kepada karyawan yang senior (berumur 35 tahun keatas) atau karyawan yang telah bekerja lama.

Hal ini berarti pihak manajemen bersikap diskriminasi terhadap karyawan yang junior atau masih muda dan bertentangan dengan pasal 11 Undang-undang Nomor 7 tahun 1984 yang mewajibkan pengusaha dalam memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan yang hamil tidak terkecuali untuk karyawan yang masih muda dan konvensi tentang perlindungan wanita hamil. Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 82 (1) : pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan satu setengah (1,5) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.¹⁰¹

Bahkan dalam pasal 3 UU NO. 7 tahun 1984 lebih jauh lagi melindungi pekerja perempuan yang hamil dengan mensyaratkan memberikan cuti hamil pada saat umur kehamilan mencapai 6 bulan demi kesehatan kehamilan, tetapi dalam pelaksanaannya pihak perusahaan malah memecat karyawan yang kedapatan hamil tua (5 bulan keatas kehamilan).

¹⁰¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan paragraph 4 waktu kerja, diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=Uu+no+13+tahun+2003+tentang+ketenagakerjaan&q> . pada tanggal 20 November 2019 pukul 08:00

Pemberian perlakuan khusus terhadap pekerja perempuan yang hamil juga harus ditunjang dengan fasilitas jamsostek yang memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan, tetapi dalam implementasinya berdasarkan 9 sampel karyawan yang diwawancarai tidak satupun yang mempunyai kepersetaan jamsostek.¹⁰²

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Marliani Yunita, SH selaku Mediator di Dinas Tenaga Kerja kota Medan, maka diperoleh data-data sebagai berikut. Pelaksanaan pemberian upah penuh pada pekerja wanita oleh perusahaan kepada pekerja berdasarkan prosedur yang berlaku itu otomatis harus diberikan dengan melakukan pengajuan cuti fungsi reproduksi kepada pimpinan perusahaan dengan melengkapi persyaratan yang ditentukan dan disetujui oleh pimpinan perusahaan terkait.

Maka dengan itu upah akan tetap diberikan secara penuh kepada pekerja, tetapi kenyataannya masih banyak terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terkait dengan pelaksanaan pemberian upah penuh kepada pekerja wanita saat cuti fungsi reproduksi yaitu penyimpangan terhadap hak wanita dalam bekerja pada praktek di lapangan, sering dijumpai beberapa penyimpangan yang terjadi, diantaranya : Pekerja wanita yang merasakan sakit pada saat haid hanya diberikan kesempatan untuk istirahat di poliklinik ataupun ruangan khusus pelayanan kesehatan perusahaan saja. Ada pula pekerja wanita yang dipaksa untuk memperlihatkan darah haid sebagai bukti untuk mendapatkan cuti haid. Sebagian

¹⁰² Kristi Poerwandari, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan* (Bandung: Surya Pena Gemilang, 2000), H. 34

lagi pengusaha tidak keberatan pekerja wanita cuti haid tetapi tidak membayar upah selama tidak bekerja.

Pekerja wanita tidak diizinkan cuti hamil selama 1,5 bulan sebelum melahirkan tetapi diberikan izin cuti melahirkan selama 3 bulan padahal cuti hamil diberikan untuk menjaga agar wanita hamil tidak membahayakan diri dan kandungannya selama bekerja.¹⁰³ Ada juga sebagian pengusaha yang mengizinkan pekerja wanita cuti hamil dan melahirkan akan tetapi tidak membayar upah selama tidak bekerja bahkan banyak informasi bahwa pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja PHK kepada pekerja wanita yang hamil ataupun melahirkan.

Pekerja wanita yang mengalami gugur kandungan tidak diberikan cuti dengan alasan menggugurkan dengan sengaja. Apabila pekerja tersebut tidak masuk kerja maka dianggap menjalani cuti tahunan. Pekerja wanita tidak diberi kesempatan untuk menyusui. Andai pun diberikan kesempatan tetapi tidak diberikan tempat yang layak untuk menyusui.

Fakta tersebut diperkuat dari pernyataan susi (karyawan) gaji akan dipotong jika mengajukan cuti tersebut padahal dalam pasal 84 Undang-undang No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d pasal 80 dan pasal 82 (cuti keguguran) berhak mendapat upah penuh.

Dalam perlindungan hukum Dinas ketenagakerjaan selaku instansi yang memiliki kewajiban, wewenang, dan tugas diperbolehkan menindak para

¹⁰³ Kristi Poerwandari, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan* (Bandung: Surya Pena Gemilang, 2000), H. 34

pengusaha atau perusahaan yang melanggar, dilakukannya pengawasan dan pembinaan secara rutin setiap 1-3 bulan kepada perusahaan maka dapat diketahui perusahaan mana yang melakukan pelanggaran atau penyimpangan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.¹⁰⁴

Dan juga bisa diperoleh informasi melalui laporan dan aduan langsung dari pekerja/buruh yang merasa dan mengalami pelanggaran terhadap hak-haknya. Setelah menerima laporan dan aduan dari pekerja/buruh maka Disnaker bidang pengawasan melakukan kroscek ke lapangan atau perusahaan terkait untuk memperoleh keterangan dan kebenaran untuk dilakukan pembinaan.

Setelah dilakukannya pengawasan terhadap perusahaan dan hal-hal apa saja yang ditemui di perusahaan yang tidak sesuai dengan apa yang diatur dalam Undang-undang dan termasuk dalam pelanggaran maka bidang pengawasan memberikan teguran atau nasehat teknis (pembinaan), jika setelah diberikan nasehat teknis (pembinaan) tidak memberikan perubahan ke arah positif maka bidang pengawasan membuat nota pemeriksaan terhadap pelanggaran perusahaan tersebut, nota pemeriksaan berlaku selama 14 hari di waktu itulah perusahaan berkewajiban untuk memenuhi hak-hak dari pekerja yang telah dilanggar.¹⁰⁵

Jika selama 14 hari setelah nota pemeriksaan diberikan kepada perusahaan yang bersangkutan dan perusahaan tersebut tetap tidak memenuhi kewajibannya dalam memenuhi hak-hak dari para pekerja wanita maka Dinas Tenaga Kerja bidang pengawasan akan membuat nota peringatan untuk perusahaan yang

¹⁰⁴ Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h. 99

¹⁰⁵ Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan* (Jakarta: Kencana Prenada Media, cet.4, 2012), h.49

bersangkutan dalam jangka waktu 7 hari diberikan kepada perusahaan tersebut dalam waktu tersebut perusahaan tetap dianjurkan untuk memenuhi hak-hak dari pekerja wanita yang telah dilanggar.

Jika proses tersebut belum juga membuat perusahaan yang bersangkutan memenuhi hak-hak dari pekerja wanita yang dilanggar maka Dinas Tenaga Kerja bidang pengawasan akan melakukan proses BAP yang dilakukan oleh pegawai Negeri Sipil (PNS) di bidang pengawasan yang memiliki kedudukan sebagai pengawas spesialis dan dilaporkan kepada pihak kepolisian agar diproses lebih lanjut, jika semua sudah lengkap bukti-bukti dan berkas-berkas pelengkap maka pelanggaran oleh perusahaan tersebut akan dilimpahkan ke kejaksaan untuk di sidangkan.

Maka dalam persidangan pihak-pihak yang bersangkutan dalam pelanggaran tersebut antara perusahaan/pengusaha dan pekerja serta pihak pemerintah pun diharapkan hadir dalam persidangan, jika kasus itu sudah masuk atau dilimpahkan ke kejaksaan dan pengadilan maka proses hukum akan terus berjalan dan tidak bisa dibatalkan hingga pembuktian dan penjatuhan pidana.¹⁰⁶

Tetapi jika baru sampai BAP dan pemanggilan saksi dan tersangka dalam proses itu bisa dibatalkan tuntutan dengan syarat perusahaan atau pengusaha telah memenuhi hak dan kewajibannya kepada pekerja/buruh wanita yang dilanggar, dan jika melakukan proses dalam aturan perdata pun sama prosesnya dan jika sampai persidangan maka terjadilah proses penggugatan antara pekerja kepada

¹⁰⁶ Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan* (Jakarta: Kencana Prenada Media, cet.4, 2012), h.50

pihak perusahaan yang bersangkutan, dalam setiap tahapan proses yang dilakukan oleh bidang pengawasan tersebut.

Dalam melakukan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang haknya dilanggar jika perusahaan bersedia membayar atau memenuhi hak-hak dari pekerja wanita tersebut maka proses hukum yang berjalan tersebut bisa diberhentikan atau disudahi karena perusahaan dianggap sudah memenuhi hak dari pekerja wanita dan tidak ada yang merasa dirugikan dan melanggar Undang-undang yang berlaku kecuali sudah dlimpahkan ke Kejaksaan dan pengadilan sudah tidak bisa dibatalkan dan proses hukum tetap berlanjut. Wawancara dengan Ibu Marliani Yunita, SH selaku Mediator pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Undang-undang Dasar 1945 menyebutkan dalam pasal 27 ayat (2) ;
Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28 D (perubahan) ayat (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Ayat (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak hubungan kerja.¹⁰⁷

Sanksi hukum yang diberikan pada perusahaan yang melanggar, sanksi yang diberikan menyangkut penyimpangan terhadap pemberian hak-hak pekerja wanita dalam bekerja dan memperoleh upah penuh saat melahirkan cuti fungsi reproduksi. Adapun sanksi hukum yang diberikan kepada pengusaha atas

¹⁰⁷ Undang-undang Dasar 1945 diakses dari <https://WWW.google.com/search?q=Uu+dasar+tahun+1945&q.pada+tanggal+20+November+2019+pukul+08:00>

pelanggaran terhadap ketentuan diatas adalah : Pengusaha yang tidak memberikan istirahat selama 1,5 sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan karena sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000.00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000.00, (empat ratus juta).¹⁰⁸

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita antara pukul 23.00 s.d 07.00 tetapi tidak memenuhi kewajibannya karena sanksi pidananya kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling banyak Rp.100.000.000.00 (seratus juta rupiah).

B. Faktor Penghambat Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam bagian ini akan dijelaskan tentang faktor-faktor penghambat implementasi Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu akan menjelaskan tentang faktor penghambat dari segi kaidah hukum, masyarakat, sarana dan struktur.

Implementasi ataupun penerapan suatu kebijakan yang tepat mencakup hubungan yang saling mendukung antar faktor satu dengan faktor yang lainnya. Soerjono Soekanto menyebut empat hal yang berpengaruh dalam penegakan hukum. Yakni faktor kaidah hukum, faktor sarana, faktor struktur dan faktor masyarakat.¹⁰⁹

¹⁰⁸ Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h. 99

¹⁰⁹ Soerjono Soekanto, bSH, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: CV Rajali, 1983), h.5

Tidak maksimalnya pelaksanaan pemenuhan hak reproduksi pada karyawan yang bekerja di beberapa perusahaan swasta di Kecamatan Medan Helvetia karena adanya faktor-faktor penghambat. Faktor penghambat tersebut adalah :

1. Faktor Kaidah Hukum

Suatu aturan hukum atau perundang-undangan dianggap tidak efektif berlakunya, jika sebagian besar warga masyarakat menaatinya, Jika ketaatan masyarakat sebagian besar warga masyarakat hanya ketaatan yang bersifat “*identification*”, dengan kata lain, walaupun sebagian besar masyarakat yang terlihat menaati aturan hukum atau Perundang-undangan, namun ukuran atau kualitas efektivitas hukum atau peraturan perundang-undangan itu masih dapat dipertanyakan.

Menurut konsep dari H.C Kelman ketaataan dapat dibedakan kualitasnya dalam tiga jenis.¹¹⁰ Ketaatan yang bersifat “*compliance*” yaitu jika seseorang menaati suatu aturan, karena hanya ia takut terkena sanksi. Kelemahan ketaatan jenis ini, karena ia membutuhkan pengawasan yang terus-menerus, Ketaatan yang bersifat “*identification*”, yaitu jika seseorang menaati suatu aturan, hanya karena takut hubungan baiknya dengan pihak lain menjadi rusak, Ketaatan yang bersifat “*internalization*”, yaitu jika seseorang menaati suatu aturan, hanya karena benar-benar merasa bahwa aturan itu sesuai dengan nilai-nilai instrinsik yang dianutnya.

Jika dihubungkan dengan ketaatan terhadap peraturan ketenagakerjaan khususnya hak cuti reproduksi maka ketidakefektifan berlakunya hukum karena

¹¹⁰ Soerjono Soekanto,SH, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: CV Rajali, 1983), h.5.

pihak Managerial salah satu perusahaan swasta diwakili oleh HRD Inti Gypsum yaitu Fadil Fazar menganggap tidak takut terhadap sanksi tidak memenuhi ketaatan (*compliance*) dan juga menganggap peraturan (substansi) tentang hak cuti reproduksi tidak sesuai dengan nilai-nilai instrinsik yang dianutnya (*internalization*) sebagai contoh yaitu pernyataan jika hak cuti haid tidak diperlukan karena sudah ada obat yang bisa mengurangi rasa sakit akibat haid pada hari pertama dan kedua.

Kesalahan-kesalahan tersebut pada dasarnya bersumber dari kesalahan penyampaian pelaksana kebijakan. Berdasarkan permasalahan tersebut terdapat tiga hambatan dalam penyampaian komunikasih menurut Winarno, yaitu : Adanya pertentangan pendapat antara para pelaksana dengan perintah yang dikeluarkan oleh pengambil kebijakan.¹¹¹ Pertentangan ini menimbulkan distorsi terhadap komunikasih kebijakan, Adanya hierarki berlapis-lapis dan mempunyai struktur yang ketat. Penangkapan komunikasi-komunikasi mungkin dihambat oleh persepsi yang selektif dan ketidakmauan pelaksana untuk mengetahui persyaratan-persyaratan suatu kebijakan.¹¹²

Suatu kebijakan membutuhkan kejelasan dalam menyampaikan kebijakan terutama mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan. Dalam mengimplementasikan kebijakan bertujuan supaya tidak terjadinya kekeliruan atau kesalahan dan juga agar terhindar dari kebingungan dan interpretasi yang salah dalam merealisasi suatu kebijakan karena ketidakjelasan dalam komunikasi

¹¹¹ Soerjono Soekanto, SH, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: CV Rajali, 1983), h.5.

¹¹² Budi. Winarno, *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Edisi Revisi (Yogyakarta: Media Pressindo, 2008), H. 30.

dapat mengakibatkan ketidaksamaan arti dan tujuan awal dari kebijakan yang sudah dibuat.

Implementasi akan diperoleh secara maksimal dan efektif apabila keputusan dan perintah dilakukan secara konsisten, konsisten dalam kebijakan dan keputusan terkait Undang-undang dan kebijakan sangat perlu di perjelas secara benar karena apabila demikian maka di perlukan sosialisasi rutin terhadap perusahaan dan pekerja khususnya tenaga perempuan.

Pelaksanaan kebijakan ini memang dilakukan secara terstruktur namun tanggung jawab masih kurang dalam melaksanakan tugas masing-masing pihak. Dikatakan demikian karena dalam pelaksanaan kebijakan untuk membina dan mengendalikan perusahaan dan pelaku usaha seharusnya para pelaku usaha sudah bisa tertib dan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan, namun melihat keadaan saat ini yang mana masih ada dari beberapa perusahaan yang tidak mengindahkan aturan ataupun kebijakan yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah. Kemudian kerja sama yang dijalin antar lapisan Pemerintah dan masyarakat harus lebih diperdalam agar pengimplementasian kebijakan bisa berjalan dengan efektif untuk mencapai tujuan.

2. Faktor Masyarakat

Faktor masyarakat adalah salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas hukum, jika peraturan sudah baik tetapi warga masyarakat tidak memenuhinya maka peraturan tersebut tidak akan efektif. Penegakan hukum sangat erat kaitannya dengan pemenuhan hak-hak reproduksi. Ketidaksesuaian antara

pelaksanaan dan peraturan perundang-undangan yang telah dijelaskan diatas dipengaruhi oleh efektivitas penegakan hukum.¹¹³

Kebanyakan dari karyawan bersifat pragmatis, hal ini dikuatkan oleh Ibu Marliani Yunita,SH selaku Mediator Dinas Ketenagakerjaan kota Medan yang menjelaskan bahwa kebanyakan dari karyawan bersikap pragmatis, karena mereka beranggapan dari pada sulit mencari pekerjaan jika di pecat maka tidak akan menuntut banyak perusahaan termasuk menuntut hak reproduksi karena kebanyakan dari karyawan tidak pernah membaca apa isi dari perjanjian kerja pada awal pertama masuk kerja. Bahkan yang terjadi dilapangan kebanyakan dari karyawan-karyawan tersebut mereka tidak ada yang tau apa itu perjanjian kerja dan apa itu Undang-undang Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu terkadang mereka tidak mengerti apa saja yang menjadi hak mereka. Bahkan terkadang ketika hak mereka di telantarkan dan diperlakukan semena-mena oleh perusahaan mereka hanya pasrah tidak berani menyuarakan dengan alasan mereka takut kehilangan pekerjaan mereka. Para karyawan tersebut juga tidak mengetahui adanya hak untuk menstruasi, hak keguguran dan hak menyusui karena mayoritas dari mereka adalah lulusan dari SMA (sekolah menengah keatas).¹¹⁴

Tingginya target pencapaian yang perusahaan tentukan membuat mereka berlomba-lomba dalam kinerja mengejar target dari perusahaan tanpa memikirkan

¹¹³ Koemiatmanto Soetoprawiro, *Fungsi Hukum Administrasi Dalam Pencegahan Masalah Kemiskinan* (Disertasi, Program Sarjana Universitas Airlangga : Surabaya: 1998), h. 19.

¹¹⁴ Wawancara dengan Ibu Marliana Yunita, Sh Mediator Disnaker Medan di kantor Dinas Ketenagakerjaan (25 September 2020)

hak cuti reproduksi karena takut digeser dengan karyawan yang lain, yang lebih gesit dan lebih bagus kinerjanya di banding dirinya.

3. Faktor Sarana

Faktor penghambat dalam pemenuhan hak reproduksi yang ditinjau dari faktor sarana.¹¹⁵ Yang pertama fasilitas dalam pemenuhan hak menyusui belum disediakan seperti sarana tempat pojok laktasi untuk tempat menyusui bagi anak karyawan. Kemudian tidak ada fasilitas dokter perusahaan atau pengikutsertaan pekerja perempuan tersebut dalam Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja) yang ditanggung oleh pihak perusahaan untuk melindungi hak khusus bagi pekerja wanita hamil dan pemeriksaan untuk hak cuti haid.

Yang terakhir pembinaan sebagai langkah preventif dalam penanggulangan pelanggaran ketenagakerjaan sangat tergantung pada alokasi dana yang dianggarkan di APBD (anggaran pendapatan dan belanja daerah) kota Medan.

4. Faktor Struktur

Faktor penghambat dalam pemenuhan hak reproduksi ditinjau dari faktor struktur penegak hukum meliputi : pertama jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak seimbang dengan jumlah perusahaan kota Medan. Kemudian pengawasan tidak bisa dilakukan dengan uji materil atau melihat bukti secara langsung, melainkan sekedar mempertanyakan apakah pemenuhan hak-hak reproduksi buruh sudah terpenuhi kepada pengusaha dan buruh terlebih lagi pengawasan dilakukan setahun sekali.

¹¹⁵ Soerjono Soekanto, SH, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: CV Rajali, 1983), h. 7

Perspektif yang salah dari pengawas tentang prosedur penanganan pelanggaran ketenagakerjaan termasuk hak reproduksi yang mengedepankan cara non represif seperti pemberian nota (surat teguran) kepada perusahaan yang melanggar ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan, nota keberatan tersebut diberikan hingga 3 kali tetapi jika dalam tenggang waktu yang telah disediakan perusahaan tersebut memperbaiki kesalahannya maka tidak akan diteruskan kepenyidikan dan proses pembuatan BAP (berita acara pemeriksaan). Padahal dalam proses tindak pidana ketenagakerjaan harusnya langsung melakukan penyidikan, dalam pasal 8 KUHP tidak ada proses teguran atau nota keberatan melainkan langsung proses penyidikan dilanjutkan penuntutan.¹¹⁶

C. Tinjauan Fikih Siyasah Terhadap Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sesuai dengan tugas-tugas kenegaraan yang diatur dalam *siyasah dusturiyah* tentang tugas dan wewenang lembaga pemerintahan pusat dalam hal ini pemimpin Negara membuat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebuah peraturan yang didalamnya mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

Perundang-undangan disebut juga Fikih *Siyasah Dusturiyah*, *Siyasah Dusturiyah* merupakan bagian fikih *siyasah* yang membahas masalah perundang-undangan Negara. Disamping itu, kajian ini juga membahas tentang konsep Negara Hukum dalam *Siyasah* dan adanya hubungan timbal balik antara

¹¹⁶ Soerjono Soekanto, SH, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: CV Rajali, 1983), h. 7

pemerintah dan warga Negara serta hak-hak warga Negara yang wajib dilindungi.¹¹⁷

Prinsip-prinsip yang diletakkan dalam hal perumusan Undang-Undang dasar merupakan jaminan atas hak asasi manusia setiap anggota masyarakat dan persamaan kedudukan semua orang dimata hukum, tanpa adanya pembeda-bedaan stratifikasi, sosial, kekayaan, pendidikan, dan agamanya. Sehingga tujuan dari dibuatnya peraturan perundang-undangan untuk merealisasikan kemaslahatan manusia dan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang merupakan prinsip dari *siyasah* akan tercapai.

Berdasarkan hal-hal tersebutlah *siyasah dusturiyah* dikatakan sebagai bagian dari adanya fikih *siyasah* yang mana membahas mengenai permasalahan perundang-undangan Negara. Untuk melihat lebih spesifik lagi lingkup pembahasan tentang prinsip-prinsip dasar yang ada kaitannya dengan bentuk pemerintahan, kemudian aturan ataupun kebijakan yang berkaitan dengan hak-hak rakyat dan mengenai pembagian kekuasaan.

Dalam bentuk pemerintahan Islam, Khalifah atau kepala negara ataupun disebut juga imam adalah seseorang yang dipilih umat untuk mengurus ataupun mengatur kepentingan umat demi kemaslahatan umat tersebut. Sementara dalam hak, kebebasan dan juga kemerdekaan, Islam mengajarkan adanya kebebasan berfikir, berpendapat, mencari ilmu pengetahuan, dan juga adanya kebebasan untuk memiliki harta.¹¹⁸

¹¹⁷ M. Yusuf Muss, Politik dan Negara Islam Dalam Islam (Surabaya: Al Ikhlas, 1992), h. 174

¹¹⁸ M. Yusuf Muss, Politik dan Negara Islam Dalam Islam (Surabaya: Al Ikhlas, 1992), h. 175

Adanya kebijakan pemerintah merupakan suatu cara yang dibuat untuk mengurus dan mengatur kepentingan dan kemaslahatan manusia secara bersama-sama. Salah satu contohnya adalah upah cuti melahirkan yang mana harusnya itu adalah menjadi hak bagi karyawan perempuan dan menjadi kewajiban bagi pengusaha itu membutuhkan suatu aturan atau kebijakan agar kegiatan tersebut berjalan secara optimal dan terstruktur.

Masalah pemerintahan dan perpolitikan dalam Islam dikenal dengan *Siyasah* yang bila dilihat dari pengertiannya adalah setiap langkah ataupun perbuatan yang membawa manusia kepada kemaslahatan dan terhindar dari kerusakan, kemudian Khallaf mendefenisikannya sebagai pengelolaan masalah umum bagi negara Islam yang menjamin terealisasinya kemaslahatan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan syari'at umum.

Dalam *Siyasah* Islam, tujuan utama dari pemerintah adalah memperhatikan dan mengurus persoalan-persoalan duniawi, misalnya menghimpun dana dari sumber-sumber yang sah dan menyalurkan kepada yang berhak, mencegah timbulnya kezhaliman atau kerusuhan dan lain sebagainya. Persoalan-persoalan duniawi tersebut memiliki satu muara yaitu pejabat pemerintah yang membawa masyarakat untuk mencapai kebahagiaan yang hakiki untuk menuju akhirat nanti.¹¹⁹

Permasalahan lain dalam kehidupan bermasyarakat juga dilaksanakan dan berjalan dengan tertib dan tentram sehingga tidak ada orang yang saling terganggu dan masing-masing orang akan merasakan keamanan dirinya, keluarganya,

¹¹⁹ M. Yusuf Muss, Politik dan Negara Islam Dalam Islam (Surabaya: Al Ikhlas, 1992), h. 175

hartanya bahkan agamanya sekalipun. Pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Upah cuti melahirkan belum mampu memberikan hasil yang baik. Masih banyak ditemukan para karyawan wanita yang hak nya terabaikan. Ini menandakan masih belum optimalnya Pemerintah dalam pelaksanaan Penerapan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan dalam Islam, pemerintah merupakan pelayan, pelindung, dan juga pengayom bagi masyarakat serta dituntut untuk bersikap baik dan juga lembut dalam hal melayani kebutuhan dan juga aspirasi masyarakatnya. Sebagaimana firman Allah dalam Surat Ali ‘Imran ayat 159 yaitu:

عَنِمْ فَأَعْفُ حَوْلَكَ مِنْ لَا نَفْضُوا الْقَلْبَ غَلِيظًا كُنْتَ وَلَوْ لَهُمْ لَنْتَ اللَّهُ مِنْ رَحْمَةٍ فِيمَا
 ١٥٩ الْمُتَوَكِّلِينَ حُبُّ اللَّهِ إِنْ اللَّهُ عَلَى فَتَوَكَّلْ عَزَمْتَ فَإِذَا الْأَمْرِ فِي وَشَاوَرَهُمْ هُمْ وَأَسْتَغْفِرُ

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah Lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.¹²⁰

Selanjutnya Allah berfirman dalam Al-Qur'an tentang tanggung jawab pemerintah yaitu dalam Surat An-nisa ayat 58:

بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا أَنْ النَّاسَ بَيْنَ حَكْمَتُمْ وَإِذَا أَهْلُهَا إِلَى الْأَمْنِ تَتَوَدُّوْنَ أَنْ يَأْمُرُكُمْ اللَّهُ إِنَّ
 ٥٨ بَصِيرًا سَمِيعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ بِهِ يَعِظُكُمْ نِعْمًا اللَّهُ إِنَّ

¹²⁰ Depag RI, Al-Qur'an dan Terjemah, QS. Al-Imran ayat 159, h. 203.

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.¹²¹

Tugas lain dari pemerintah adalah menjamin keamanan dan juga ketertiban bagi masyarakat atau para pekerja laki-laki maupun perempuan dalam menjalankan segala aspek kehidupan. Kemudian juga dapat menyelesaikan atau bahkan mencegah terjadinya perselisihan diantara masyarakat. Di Kecamatan Helvetia sendiri sudah ada beberapa perusahaan yang melaksanakan dan menerapkan peraturan tentang upah cuti sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun masih ada juga diantara perusahaan tersebut yang tidak menerapkan peraturan sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan dalam Fikh Siyash, tugas yang terpenting dari pemerintahan dan aparatnya adalah menjamin keamanan dan juga ketertiban dalam masyarakat secara berkelanjutan. Bidang keamanan dan juga ketertiban ini dilakukan oleh suatu lembaga Diwan Hisbah.¹²² Jadi berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sistem penataan dan pembinaan juga ketertiban umum belum sepenuhnya terwujud Kecamatan Medan Helvetia masih perlu banyak perhatian.

Suatu pemerintahan yang baik mempunyai tugas dan kewajiban untuk menjaga kemaslahatan hidup masyarakat yang termasuk di dalamnya hak-hak

¹²¹ Depag RI, Al-Qur'an dan Terjemah, QS. An- nisa 58,

¹²² Nur Mufid, A. Nur Fuad, *Bedah: Al-Ahkam Al-Sulthaniyyah Al-Mawardi* (Surabaya: Pustaka Progresif, 2000) Cet Ke-1), h. 125.

para pekerja yang mana hal ini sejalan dengan salah satu prinsip dan sumber hukum islam yaitu Maslahah Mursalah:

تَصَرُّفُ الْإِمَامِ عَلَى الرَّعِيَةِ مَنْوُطٌ بِالْمَصْلَحَةِ

Artinya: *Kebijakan Imam (pemimpin) terhadap rakyatnya itu harus dihubungkan dengan kemaslahatan.*¹²³

Dalam Islam pengupahan termasuk ke dalam *Ijaroh al-a'mal* (upah pekerjaan). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta. Dalam Al-quran, besar minimal gaji memang tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan upah.

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan.

Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-

¹²³ Imam Musbikin, *Qawa'id Al-Fiqhiyah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001, Cet Ke-1), h. 124.

Qur'an dan hadist yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebaikan, di antaranya. Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus diperhatikan, yaitu : Keadilan distributif yang menuntut para karyawan yang melaksanakan sama dengan kemampuan dan kadar tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu berkenaan dengan kondisi keluarganya.¹²⁴

Keadilan harga kerja yang menuntut agar para karyawan diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata.

Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Upah tersebut di ukur dari kebutuhan pokok para pekerja. Islam juga menjelaskan bahwa upah tersebut diberikan secara adil.¹²⁵ Sebagaimana Firman Allah SWT tentang prinsip keadilan :

﴿يُظْلَمُونَ لَا وَهُمْ كَسَبَتْ مِمَّا نَفْسُ كُلُّ وَلِتُجْزَىٰ بِالْحَقِّ وَالْأَرْضَ السَّمَوَاتِ اللَّهُ وَخَلَقَ



¹²⁴ Abdullah Abdul Husein At- Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan* Cet, Ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), h.90

¹²⁵ Abdullah Abdul Husein At- Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan* Cet, Ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), h. 99

Artinya :Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan. (QS. Al-Jasyah : 22).¹²⁶

Dalam ayat tersebut Allah SWT memerintahkan kepada manusia agar tidak saling menganiaya atau merugikan antar satu dengan yang lainnya. Allah SWT juga memerintahkan manusia agar bersikap adil dan berbuat kebajikan/kebaikan, member bantuan kepada kerabat, dan melarang perbuatan keji seperti yang dijelaskan dalam Firman Allah yang berbunyi :

وَالْمُنْكَرَ الْفَحْشَاءِ عَنِ الْقُرْبَىٰ ذِي وِثَايٍ وَلَا حَسَنٍ بِالْعَدْلِ يَا مَرْءَ اللَّهِ إِنَّ
تَذَكَّرُونَ لَعَلَّكُمْ يَعْظُمُ وَالْبَغْيِ

Artinya :Sesungguhnya Allah Menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, member kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (QS. An-Nahl : 90).¹²⁷

Dalam hal ini adil adalah menggambarkan keseimbangan dan keharmonisan. Nilai-nilai keadilan menuntut antara lain sesuatu yang menjadi haknya. Oleh karena itu, dalam prinsip keadilan tidak terlepas dari keseimbangan antara hak dan kewajiban. Sistem pembayaran upah ini sangat penting dalam soal upah mengupah karena dengan sistem ini akan memperjelas kedua belah pihak mengenai waktu upah itu diberikan.

1. Sistem Pembayaran Upah

Beberapa cara mengenai sistem pembayaran upah, diantaranya :upah borongan, upah pemufakatan, dan upah dengan skala berupah.

¹²⁶ Depag RI, Al-Quran dan Terjemah , QS, Al- Jasyah ayat 22

¹²⁷ Depag RI, Al-Quran dan Terjemah , QS, An- Nahl : ayat 90

a. Upah Borongan

Yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh sistem pembayaran upah potongan, yaitu sistem pemberian upah yang lazimnya dilaksanakan melalui yang dilakukan terhadap harga barang yang dihasilkan.¹²⁸ Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak. Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya dan jika suatu waktu dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau kedua-duanya. Dan juga barang-barang yang dimuat dalam pabrik harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah.

b. Upah Permufakatan

Yaitu sistem pembayaran upah yang pembayarannya diberikan sekelompok buruh atau pekerja yang selanjutnya akan dibagikan di antara mereka sendiri. Sistem upah bagi laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan buruh atau karyawan bagian laba yang diperoleh majikan atau perusahaan disamping utamanya yang sebaiknya diterima.¹²⁹

Upah harus sesuai dan berharga maksud dari sesuai adalah sesuai kesepakatan bersama, tidak dikurangi dan tidak ditambah. Upah harus sesuai

¹²⁸ Abdullah Abdul Husein At- Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan* Cet, Ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), h. 99

¹²⁹ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif", <https://www.google.com/search?q=upah+dalam+Islam&0q> (27 Januari 2021)

dengan pekerjaan yang telah dikerjakan. Tidaklah tepat jika pekerjaan yang diberikan banyak dan beranekaragam jenisnya.¹³⁰

Sedangkan upah yang diberikan tidak seimbang. Sedangkan berharga maksudnya adalah upah yang dapat di ukur dengan uang. Syeikh Yusuf Qardhawi menjelaskan bahwa rujukan penetapan upah itu adalah kesepakatan antara kedua belah pihak, yaitu majikan dan pekerja.

c. Upah Dengan Skala Berupah

Yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan. Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup.¹³¹

Asas kebijakan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja dengan tidak diperlakukan dengan sewenang-wenangnya. Di tinjau dari prinsip-prinsip muamalat, yaitu : Pada dasarnya segala bentuk muamalat adalah mubah kecuali yang ditentukan lain dalam Al-Quran dan sunnah Rasul. Pada dasarnya prinsip ini telah diterapkan oleh pengusaha dan karyawan karena telah terjadi hubungan kerja, dimana hubungan kerja itu merupakan salah satu bentuk muamalat.

¹³⁰ <http://fhufah.blogspot.com/2012/05/sistem-pengupahan-dalam-islam-salah.html> di akses pada tanggal 27 Januari 2021

¹³¹ Ika Novi Nur Hidayati, “*Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif*”, <https://www.google.com/search?q=upah+dalam+Islam&0q> (27 Januari 2021)

2. Asas Muamalah

Muamalat dilakukan atas dasar sukarela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan. Pada prinsipnya ini antara pengusaha dan karyawan tidak ada unsur paksaan. Muamalat dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat dalam hidup masyarakat.¹³²

Pada prinsipnya hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan saling bermanfaat. Bagi pengusaha dengan adanya karyawan yang bekerja ditempatnya, maka usaha yang dijalankan akan tetap bertahan dan maju bagi karyawan. Dapat menerima upah atau gaji sebagai tambahan pemasukan sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya dan karyawan pun mendapatkan pengalaman kerja.

Muamalat dilaksanakan dengan memelihara keadilan, menghindari unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan. Prinsip-prinsip diatas ditambah beberapa asas muamalah yaitu :¹³³

A. Asas Pemerataan

Asas pemerataan adalah penerapan prinsip keadilan dalam bidang muamalat yang menghendaki agar harta itu tidak hanya dikuasai oleh segelintir orang sehingga harta harus didistribusikan secara merata diantara masyarakat, baik kaya maupun miskin. Asas ini menyangkut tentang prinsip keadilan dalam bidang muamalat. Bahwa setiap bentuk muamalat antar individu atau antar pihak harus berdasarkan kerelaan masing-masing. Baik kerelaan dalam transaksi

¹³² Abdullah Abdul Husein At- Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan* Cet, Ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), h.95

¹³³ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif", <https://www.google.com/search?q=upah+dalam+Islam&0q> (27 Januari 2021)

muamalat maupun kerelaan dalam menerima atau menyerahkan harta yang menjadi objek perikatan dan lainnya.¹³⁴

Penerapan prinsip keadilan dalam muamalah yang bertujuan agar harta tidak hanya dikuasai oleh segelintir orang saja, tetapi harus didistribusikan secara merata di antara masyarakat, baik kaya maupun miskin, dengan dasar tujuan ini maka dibuatlah hukum zakat, shadaqah, infaq.¹³⁵

B. Asas *Tabadul al-Manafi*

Asas *Tabadul al-manafi*’ adalah asas saling bekerja sama dengan tujuan untuk dapat saling memberikan manfaat menuju pada kesejahteraan bersama. Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan saling bermanfaat.¹³⁶

Fakta yang terjadi dilapangan betentangan dengan kedua asas ini karena Dalam pelaksanaan di beberapa perusahaan yang ada di Kecamatan Medan Helvetia pihak managerial menyatakan sudah mengakomodir dengan memberikan seragam khusus bagi karyawan yang hamil, istirahat lebih awal atau pemulangan lebih awal. Tetapi dari pengakuan beberapa karyawan menyatakan bahwa hak khusus bagi karyawan yang hamil hanya diberikan kepada karyawan yang senior atau karyawan yang sudah lama bekerja.

Dalam hal ini antara pengusaha dengan pekerja tidak ada unsur paksaan. Pengusaha tidak memaksa pekerja untuk bekerja ditempatnya dan pekerja tidak ada paksaan untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu.

¹³⁴ Abdullah Abdul Husein At- Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan* Cet, Ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), h.95

¹³⁵ Muhamad Kholid, “*Prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah Dalam Undang-undang Tentang Perbankan Syariah*, ”<http://www.google.com/search?q=asas+adam+al+garar&oq=chrome> (27 Januari 2021)

¹³⁶ Abdullah Abdul Husein At- Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan* Cet, Ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), h. 97

C. Asas '*adam al-gharar*

Asas '*adam Al-gharar* adalah setiap bentuk muamalat harus tidak boleh ada tipu daya atau sesuatu yang pelaksanaannya dapat menimbulkan adanya kerugian pada pihak lain sehingga menimbulkan adanya ketidak sukaan. Asas ini adalah perilaku saling merelakan memungkinkan tertutupnya sifat-sifat gharar dalam berbagai bentuk transaksi muamalah.¹³⁷ *Gharar* merupakan unsur akad yang dilarang oleh syari'at Islam karena *al-gharar* mengandung arti bahwa pada setiap bentuk muamalah tidak boleh ada unsur *gharar* karena didalamnya ada tipu daya atau sesuatu yang menyebabkan salah satu pihak merasa dirugikan oleh pihak lain sehingga menyebabkan hilangnya unsur kerelaan dalam melakukan suatu transaksi.¹³⁸

D. Asas *al-birr Wa at-taqwa*

Asas ini menekankan bentuk muamalat yang termasuk dalam kategori suka sama suka ialah sepanjang bentuk muamalat dan pertukaran manfaat itu dalam rangka pelaksanaan saling menolong antar sesama manusia untuk kebajikan dan ketakwaan dalam berbagai macamnya. Jadi apabila suatu transaksi muamalat bertentangan dengan tujuan-tujuan kebajikan dan ketakwaan, maka tidak dibenarkan dalam hukum Islam.¹³⁹ Fakta yang terjadi dilapangan betentangan

¹³⁷ Muhamad Kholid, "*Prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah Dalam Undang-undang Tentang Perbankan Syariah*", <http://www.google.com/search?q=asas+adam+al+garar&oq=chrome> (27 Januari 2021)

¹³⁸ Siska Lis sulistiani, "*Eksistensi Filsafat Hukum Islam Dalam Pengembangan Ekonomi Islam Indonesia*", <https://www.google.com/search?q=asas+adam+al+gharar&oq==chrome> (27 Januari 2021)

¹³⁹ Abdullah Abdul Husein At- Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan* Cet, Ke-1 (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), h. 97

dengan kedua asas ini karena pada pelaksanaannya tidak sesuai dengan kedua asas diatas.

Semua bentuk muamalat baik dalam bentuk saling suka sama suka atau dalam bentuk kerja sama lain sekalipun diadakan dengan cara saling menguntungkan tetapi tidak dalam rangka *al-birr wa at-taqwa* maka terlarang. Dalam hal ini, pengusaha dan karyawan harus mempunyai hubungan kerja yang baik.

e. Asas *Musyarakah*

Asas ini menghendaki bahwa setiap bentuk muamalat merupakan *musyarakah*, yakni kerjasama antar pihak yang saling menguntungkan, bukan saja bagi pihak yang terlibat melainkan juga bagi keseluruhan masyarakat. Semua bentuk kerja sama itu harus melibatkan semua pihak secara luas yang harus ikut merasakan kemanfaatannya.¹⁴⁰

Dalam Al-quran besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan.

Fakta yang terjadi dilapangan betentangan dengan kedua asas ini karena pada pelaksanaannya tidak sesuai dengan asas diatas.

Ijarah al-'amal (upah pekerjaan) tidak terlepas dari unsur upah (*ujrah*). Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan dengan gambaran bahwa

¹⁴⁰ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif", <https://www.google.com/search?q=upah+dalam+Islam&0q> (27 Januari 2021)

upah merupakan mediasi mencari harta. Ajaran Islam telah menetapkan unsur kemanusiaan pada diri manusia baik pria maupun wanita. Pada wanita, Islam menetapkan hak-hak baginya dan memberikan kewajiban padanya. Meskipun pada prinsipnya Islam tidak membedakan antara pria dan wanita, namun karena perbedaan fungsi dan peran masing-masing, maka dalam beberapa segi mereka juga dibedakan. Perbedaan tersebut semata-mata hanyalah menyangkut tanggungjawab yang diembannya dalam tata kehidupan bermasyarakat.¹⁴¹

Mengenai hak wanita sebagai salah satu anggota masyarakat. Maka sejak awal Islam telah menetapkan bahwa wanita adalah manusia sebagaimana layaknya memiliki ruh yang sejenis dengan ruh yang ada pada pria. Wanita mempunyai persamaan yang utuh dalam statusnya sebagai manusia, yang dimiliki secara langsung oleh setiap hak yang memang berkaitan dengan eksistensinya.

Dalam ajaran Islam memberikan hak asasi pokok yang diberikan pada manusia yang salah satunya adalah hak atas keselamatan hidup. Sehubungan dengan ini, Al-Quran menjelaskan dalam surah Al-Maidah ayat 32 sebagai berikut :

مَا الْأَرْضُ فِي فُسَادٍ أَوْ نَفْسٍ بَغَيْرِ نَفْسٍ قَتَلَ مَنْ أَنَّهُ إِسْرَءِيلَ بَنِي عَلَى كَتَبْنَا ذَلِكَ أَجَلٍ مِنْ
مَا جَاءَتْهُمْ وَلَقَدْ جَمِيعًا النَّاسَ أَحْيَا فَكَأَنَّهُمْ أَحْيَا هَا وَمَنْ جَمِيعًا النَّاسَ قَتَلَ فَكَأَنَّهُ
لَمْ يُسْرِفُوا الْأَرْضَ فِي ذَلِكَ بَعْدَ مَنَّهُمْ كَثِيرًا إِنَّ ثَمْرًا بِالْبَيِّنَاتِ رُسُلًا

Artinya : Oleh karena itu kami tetapkan (suatu hukum) bagi Bani Israil, bahwa ; barang siapa yang membunuh seorang manusia bukan karena orang itu membunuh orang lain, atau bukan karena membuat kerusakan dimuka bumi. Maka seakan-akan dia telah membunuh manusia seluruhnya. Dan barang siapa

¹⁴¹ Ali Abdul Wafi', *Huququl Insan Fil Islam*, Abu Ahmad Al Wakidy, *Prinsip Hak Asasi Dalam Islam* (Solo: Pustaka Mantiq, Cet. Ke. 1, 1991), h.59

yang memelihara kehidupan seorang manusia, maka seolah-olah dia telah memelihara kehidupan manusia seluruhnya. Dan sesungguhnya telah datang kepada mereka Rasul-rasul kami dengan (membawa) keterangan-keterangan yang jelas, kemudian banyak diantara mereka sesudah itu sungguh-sungguh melampaui batas dalam berbuat kerusakan di muka bumi. (QS. Al-Maidah ; 32).¹⁴²

Dari ayat diatas dapat digaris bawahi bahwa ajaran Islam berusaha mengajarkan kepada seluruh manusia untuk memelihara dan berusaha menjaga keselamatan hidup manusia. Oleh karena itu hendaknya peraturan tentang diperbolehkannya wanita untuk bekerja pada malam hari segera dihapuskan karena banyak memberikan dampak negative bagi buruh wanita, di samping itu juga di khawatirkan membahayakan keselamatan wanita.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa Perusahaan di Kecamatan Medan Helvetia dan Dinas Ketenagakerjaan memiliki tugas dan kewajiban untuk menegakkan yang hak dan yang bathil. Serta istiqomah dalam melaksanakan segala perintah Allah.

Dengan dilaksanakannya penerapan upah cuti dan pembinaan oleh Pemerintah Kota yang sesuai dengan UU NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu berdasarkan fakta-fakta yang telah diuraikan di atas maka pelaksanaan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum sesuai dengan syari'at hukum Islam, yakni Fikih *Siya*

¹⁴² Depag RI, Al-Quran dan Terjemah , QS, Al- Maidah ayat 32

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aturan pengupahan cuti melahirkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di kecamatan Medan Helvetia kota Medan belum terimplimentasi dengan baik.

Adapun rincian kesimpulan untuk memberikan jawaban terhadap rumusan masalah adalah sebagai berikut:

Pertama, ketentuan kebijakan tentang upah dan cuti melahirkan yang tertuang dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 sudah cukup bagus dan baik. Cara penyampaian oleh pihak Dinas ketenagakerjaan dalam mensosialisasikan Undang-Undang ketenagakerjaan kepada pihak pengusaha dan pekerja/buruh sudah baik namun masih kurang efektif dan kondusif karena kegiatan tersebut hanya dihadiri oleh pihak perwakilan pengusaha dan pekerja serikat belum tentu mereka menyampaikan kepada yang lain.

Kedua, ada empat faktor penghambat terimplementasinya pengupahan cuti melahirkan menurut UU No 13 tahun 2003 di kecamatan Medan Helvetia yakni faktor kaidah hukum, masyarakat, sarana, dan struktur. Dari kaidah hukum pihak pengusaha mengatakan cuti melahirkan tidak perlu karena dapat mengganggu proses produksi perusahaan serta proses pengawasan dan sosialisasi dari pihak dinas ketenagakerjaan kurang rutin dan konsisten. Dari faktor masyarakat

kebanyakan dari pekerja/buruh bersikap pragmatis, hanya mementingkan pekerjaan dan mengabaikan hak-hak mereka serta tidak mau membaca dan mempelajari UU No 13 tahun 2003. Kemudian dari faktor sarana kurangnya fasilitas dalam pemenuhan hak menyusui. Dan dari faktor struktur jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak seimbang dengan perusahaan yang ada di kota Medan.

Ketiga, dalam tinjauan fikih *siyasah* implementasi pengupahan cuti melahirkan menurut UU No 13 tahun 2003 di Kecamatan Medan Helvetia belum sesuai dengan prinsip kemaslahatan dan prinsip keadilan. Dari prinsip kemaslahatan penerapan upah cuti melahirkan belum sesuai dengan syari'at Islam karena pihak perusahaan dan Dinas ketenagakerjaan kota Medan belum sepenuhnya melaksanakan tugas dan kewajibannya.

B. Saran-Saran

Dari pemaparan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, agar implementasi pengupahan cuti melahirkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Dinas Ketenagakerjaan kota Medan untuk lebih meningkatkan sosialisasi kepada perusahaan mengenai hak dan norma yang berhubungan dengan cuti melahirkan sesuai dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Diharapkan kepada pengusaha atau perusahaan lebih memahami isi dari Undang-Undang No 13 tahun 2003 khususnya tentang hak-hak pekerja

wanita cuti melahirkan. Untuk memberikan kemudahan kepada pekerja mendatangi fasilitas pelayanan kesehatan.

3. Diharapkan kepada pekerja/buruh agar lebih kritis terhadap isi perjanjian kerja dan tidak bersifat acuh terhadap Undang-Undang No 13 tahun 2003.
4. Kepada pihak fakultas memberikan keleluasan kepada mahasiswa untuk melakukan penelitian yang senada dengan penelitian ini.
5. Diharapkan kepada mahasiswa agar bisa melanjutkan penelitian tentang implementasi pengupahan cuti melahirkan di lokasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Fauzi “*Buruh Dalam Perspektif Islam*,” [https:// WWW. google. Com/ amp/ s/ aceh.tribunnews.com/amp/2015/05/04/buruh-dalam-perspektif-islam](https://www.google.com/amp/s/aceh.tribunnews.com/amp/2015/05/04/buruh-dalam-perspektif-islam)
- Abdu Tuasikal, Muhammad “*Bayarkan Upah Sebelum Kering Keringat*,” [https:// rumaysho.com/ 3139- bayarkan – upah – sebelum – keringat - kering.html](https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html)
- Al-Qur’an Terjemahan. Departemen Agama RI. Bandung: CV Darus Sunnah, 2015.
- Ali, Achmad *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan*, Jakarta: Kencana Prenada Media, cet.4, 2012
- Ali, Zainudin *Sosiologi Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005
- A.Rosyid, “*Teori Maslaha Sebagai Basis Etika Politik Islam*”, diakses dari <https://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/am/article/download/132/130>
- Baker, Anton *HAM Perempuan, Kritik Teori Hukum Feminis Terhadap KUHP* Bandung :Refika Aditama, 2008
- Budiono, Abdul Rachman *Hukum Perburuhan*, Jakarta; PT. Indeks, 2009
- Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak- hak Pekerja Perempuan*, Tangerang : Visi Media, 2008
- Hernawan, Ari “ *Keseimbangan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja*,” *Istilah: Mimbar Hukum volume 24, No 3* (Oktober 2012)
- Husein Abdullah Abdul At- Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, Cet, Ke-1 Yogyakarta :MagistraInsania Press, 2004
- Husni, Lalu *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi Jakarta; Raja Grafindo
- I Putu Agus Prastika Gunaksa Putra : *Pemenuhan Hak Cuti Hamil Terhadap Pekerja Perempuan Pada Inner Glow Spa*, UniversitasUdayana
- Iqbal, Muhammad *Fiqih Siyasah kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, Jakarta; Gaya Media Persada, 2001

- Iqbal, Muhammad *Fiqih Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2014
- Kartasapoetra, *Hukum Perburuhandi Indonesia*, Jakarta; Sinar Grafika, 1994
Kecamatan Medan Helvetia Dalam Angka 2018 (Medan: CV. Rilis Grafika),
<https://www.google.com/search?q=chrom...69i57j013.7185j0j7&clien=ms-android>.
- Koentrajaningrat, *Kebudayaan, Mentalis dan Pembangunan*, (Jakarta; Gramedia, 1985),
- Marzuki, Peter Mahmud *Penelitian Hukum*, Jakarta; Kencana Perdana Media Group, 2014
- Muhammad, Abdulkadir *Hukum Dan Penelitian Hukum* ,Bandung; PT.Citra Aditya Bakti, 2004
- Mufid, Nur A. Nur Fuad, *Bedah: al-Ahkam al-Sulthaniyyah al-Mawardi* Surabaya: Pustaka Progresif, Cet Ke-1 2000
- Muliadi, Ahmad *Politik Hukum* Padang : Akademia , 2013
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaa Indonesia*, Jakarta :Rineka Cipta, 2007
- Murti Pramu wardhani Dewi :Implementasi Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan pada Perusahaan Industri Tekstil dan Sarung Tangan di Kabupaten Sleman, Universitas Gadjah Mada, 2014
- Musbikin, Imam *Qawa'id al-Fiqhiyah*, Jakarta:RajaGrafindoPersada, 2001, Cet Ke-1
- Muss, M. Yusuf *Politik dan Negara Islam Dalam Islam* Surabaya: Al Ikhlas, 1992
- Nindya Hangesthi Sri Widyawati: PersepsiKelompokPekerjaWanitaPramuniaga Tentang Proses Pelaksanaan Cuti Hamil Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 di Chandra Supermarket Metro, Universitas Lampung, 2016
- Novianti, Cynthia "13 Hak dan Kewajiban Karyawan Yang Diatur Secara Hukum," <https://WWW.99.co/blog/indonesia/hak-karyawan-tetap-kontrak-phk/#>
- Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta :Balai Pustaka, 1975 Persada, 2006

- Poerwandari, Kristi, *Penghapusan Diskriminasi terhadap perempuan*, Bandung :Surya Pena Gemilang, 2000
- Pulungan, Sayuti, *Fikih Siyasah, Hukum Tata Negara Islam*, Jakarta; Rajawali, 1997
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.33 Tahun 2012
- Simanjuntak, Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010
- Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum*, Bandung : Refika Aditama, 2009
- Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta :Djambatan, 1980
- Suhendi, Hendi *Fiqih Muamala*, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, 2007
- Soekanto, Soejono, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, (2006)
- Sutedi, Andrian, *Hukum Perburuhan* Jakarta: Sinar Grafik, 2008
- Sugiono, Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum* Bandung; Rajawali Pers, 2008
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung; Alfabeta, 2012
- Saparinah Sadli, *Hak Asasi Perempuan adalah Hak Asasi Manusia, Dalam Pemahaman Bentuk-bentuk Tindak Kekerasan Terhadap Perempuan dan Alternatif Pecahannya*, Jakarta:KK Convention Watch, Pusat Kajian Wanita dan Jender, Universitas Indonesia , 2000
- Soekanto, Soerjono SH, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum* Jakarta : CV Rajali, 1983
- Soetoprawiro, Koemiatmanto *Fungsi Hukum Administrasi Dalam Pencegahan Masalah Kemiskinan*, Disertasi, Program Sarjana Universitas Airlangga : Surabaya, 1998
- Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wafi' Ali Abdul, *Huququl InsanFil Islam*, Abu Ahmad Al Wakidy, *Prinsip Hak Asasi Dalam Islam*, Solo: PustakaMantiq, Cet. Ke. 1, 1991

Wijayanti, Asri *Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO*
Bandung : Karya Putra Darwati, 2012

Gultom, Maidin, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak dan Perempuan*, Bandung
:Refika Aditama,


Yana, Indra S.H, *Hak Dan Kewajiban Karyawan*, Jakarta : Angkasa
Gemilang, 2010

Zainal, Asikin *Dasar- dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo
Persada, 2014

Zuriah, Nurul *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan* (Jakarta: Bumi
Aksara, 2012

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Surat Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate
20371 Telp. (061) 6615683-6622925 Fax.
6615683

Nomor : B.816/FSH.I/PP.00.9/8/2020 12 Agustus 2020
 Lampiran :-
 Hal : **Izin Riset**

Yth. Bapak/Ibu Kepala Camat Medan Helvetia

Assalamulaitikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugas kan mahasiswa:


Nama	: Syahri Arma Yanthi
NIM	: 23153059
Tempat/Tanggal Lahir	: Aek Hitetoras, 03 Juni 1997
Program Studi	: Hukum Tata Negara (Siyasah)
Semester	: IX (Sembilan)
Alamat	: Kelurahan Aek Hitetoras Kecamatan Marbau

Untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuan nya terhadap pelaksanaan Riset di Kantor Camat Medan Helvetia, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Fikih Siyasah Studi kasus Kec. Medan Helvetia

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 12 Agustus 2020
 a.n. DEKAN
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Kelembagaan




Digitally Signed

B. Syafruddin Syam, M.Ag
 NIP. 197505312007101001

Tembusan:
- Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sumatera Utara Medan

info : Silahkan scan QR Code diatas dan klik link yang muncul, untuk mengetahui keaslian surat

Gambar 1 : Surat Fakultas



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS KETENAGAKERJAAN
 Jln. K.H. Wahid Hasyim No. 14 Telp. 4514424 Fax. 4511428
 MEDAN - 20154

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 2046 A

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kerja Kota Medan menerangkan bahwa :


N a m a : SYAHRI ARMA YANTHI
 NIM : 23153059
 Program Studi : Hukum Tata Negara
 Fakultas Syariah dan Hukum UINSU

Yang namanya tersebut di atas benar telah selesai melaksanakan Riset/ Penelitian untuk pengambilan Data di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan judul :

“ Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Fikih Siyasah Studi Kasus Kecamatan Medan Helvetia “

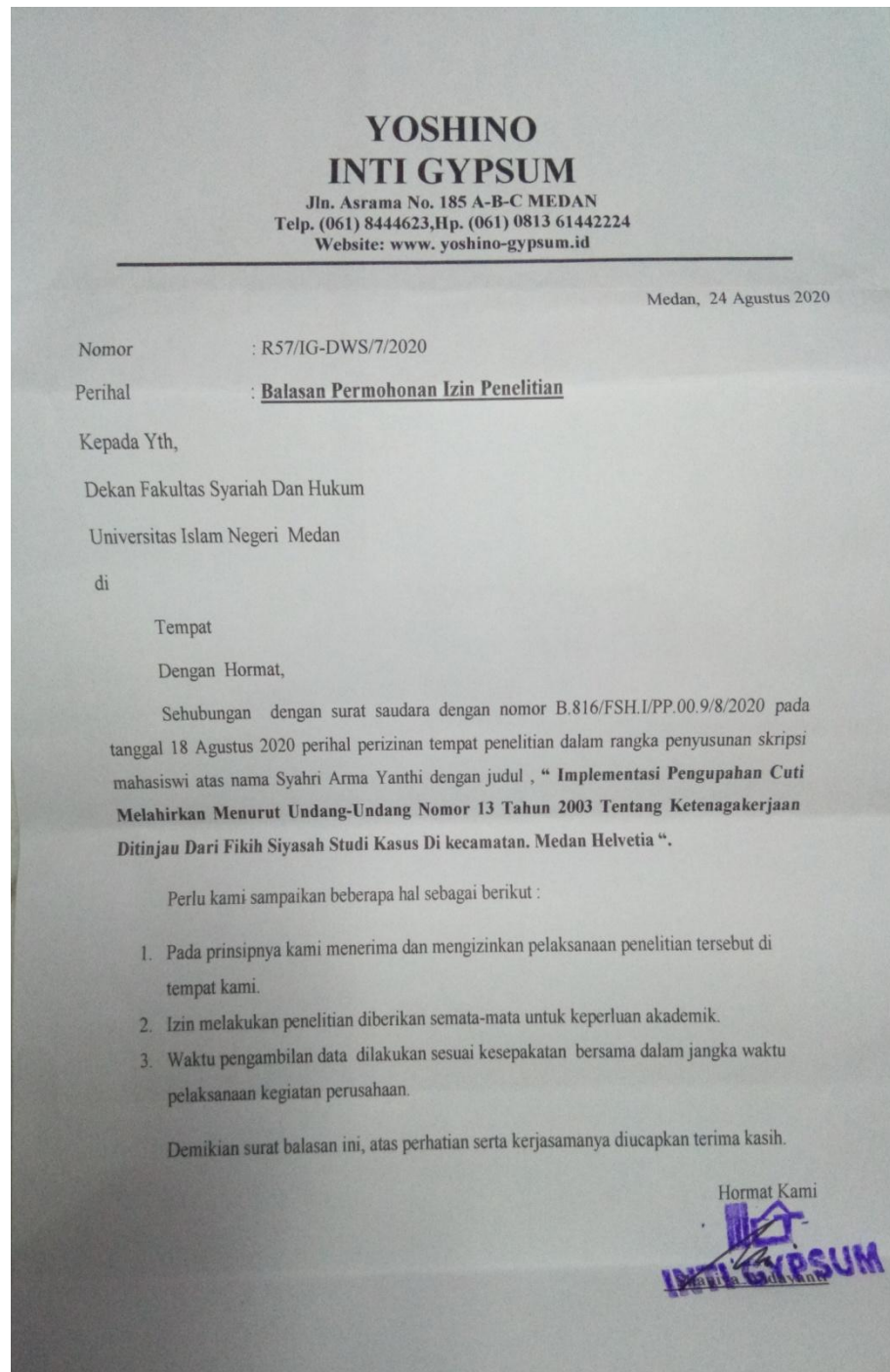
Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

MEDAN, 16 September 2020
 An. KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
 SEKRETARIS

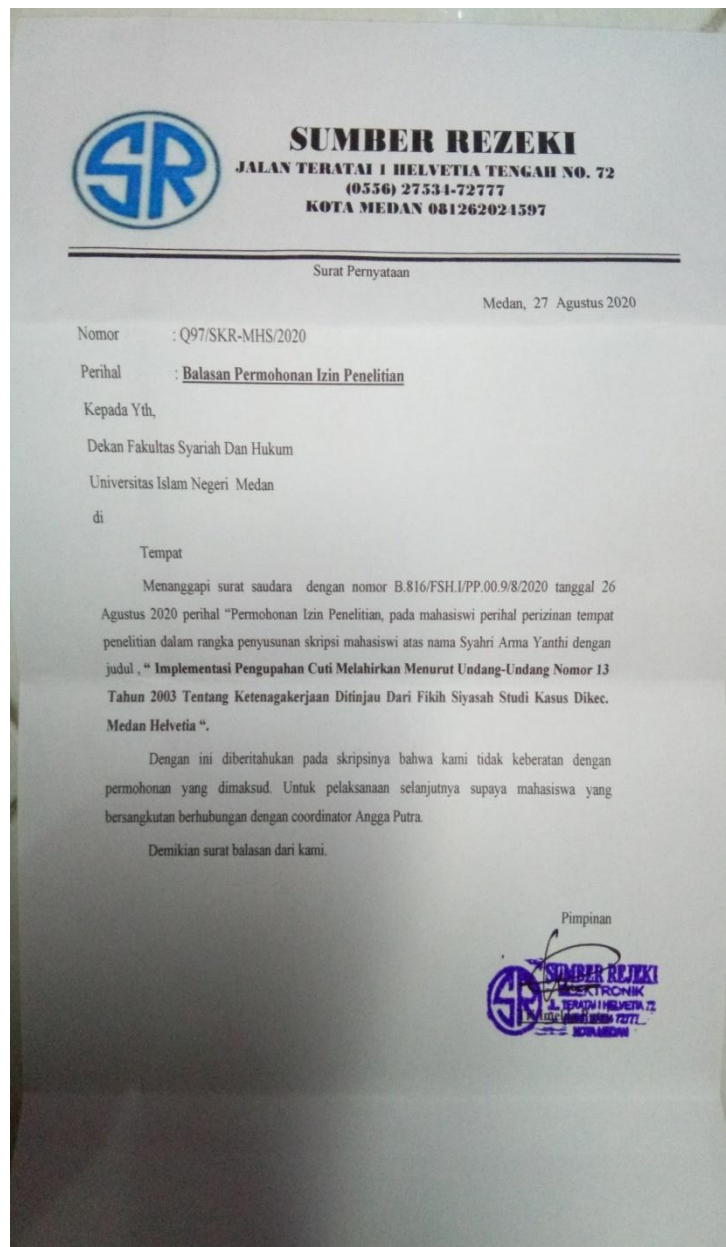


Drs. RIDWAN SITANGGANG
 PEMBINA TINGKAT I
 NIP. 19860501 198603 1 005

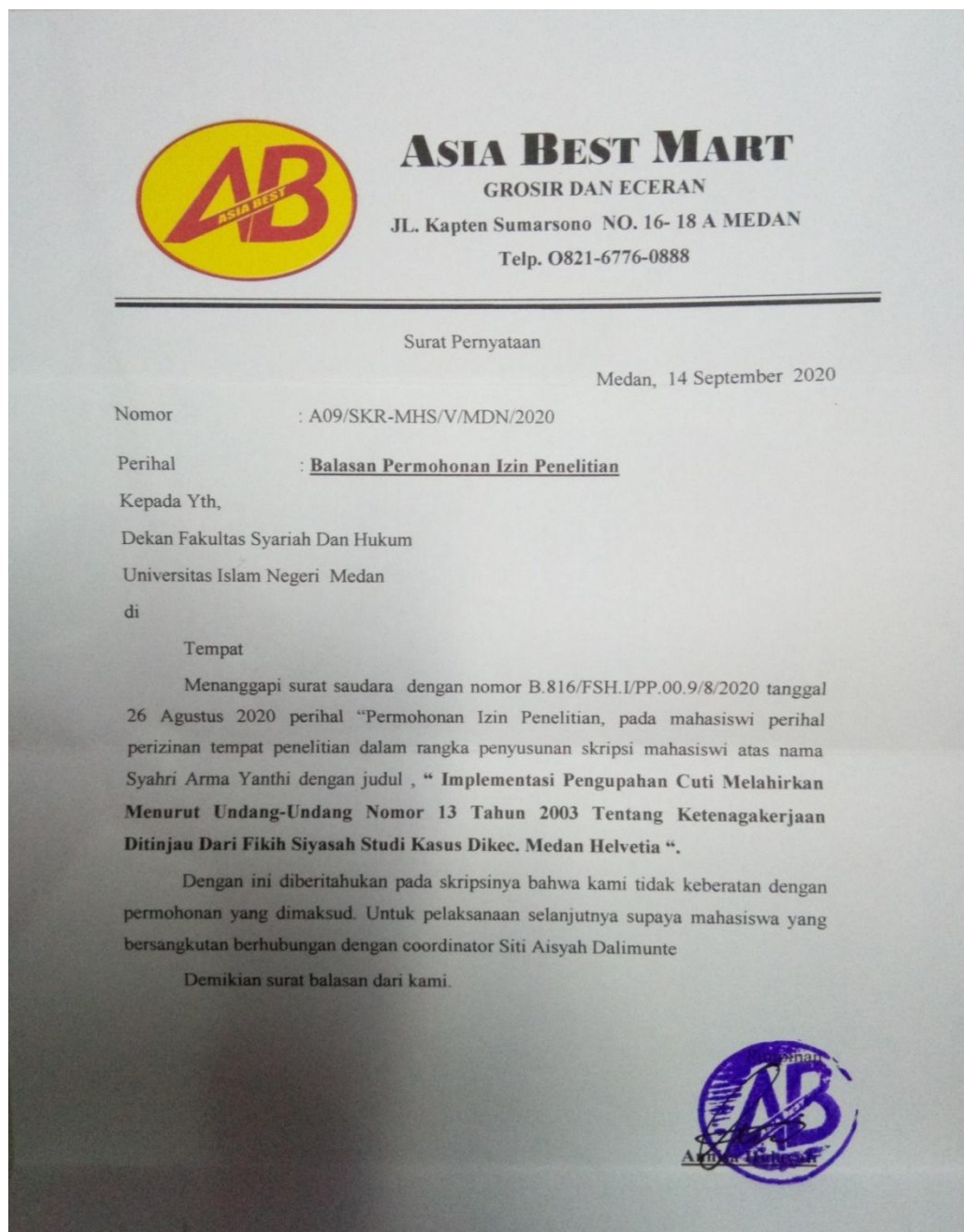
Gambar 2 : Surat Disnaker



Gambar 3 : Surat Inty Gypsum

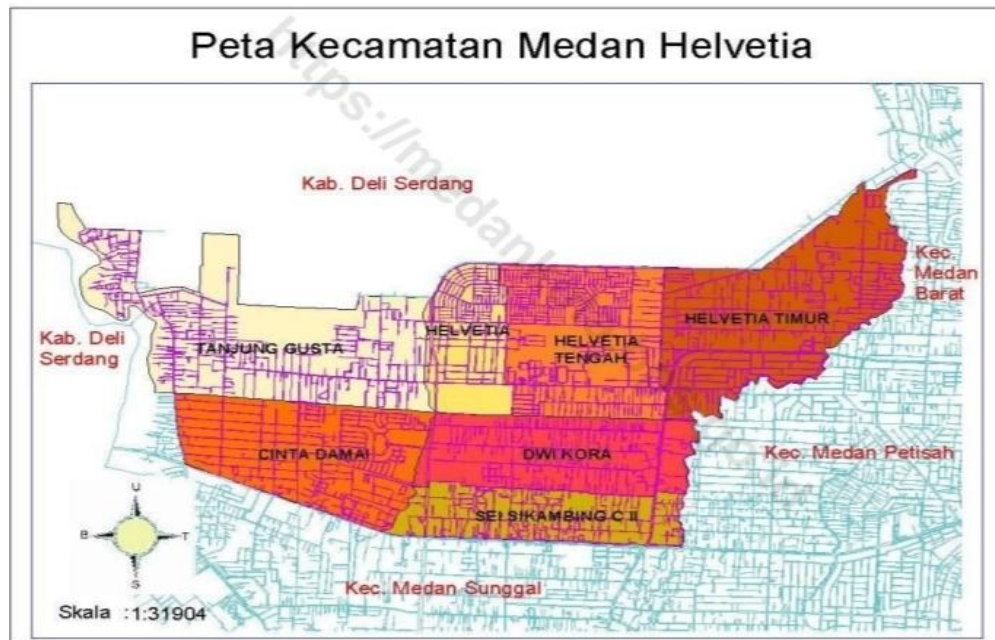


Gambar 4 : Surat Sumber Rezeki



Gambar 5 : Surat Asia Best mart

2. Peta Lokasi



Gambar 6 : Peta Medan Helvetia



Gambar 7 : Peta Kota Medan

3. DAFTAR WAWANCARA

A. Pelaku Usaha

1. Apakah Bapak mengetahui UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?
2. Menurut Bapak bagaimana keterkaitan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan implementasi upah cuti melahirkan ?
3. Apakah perusahaan Bapak mengcover fasilitas kesehatan?
4. Apakah menurut Bapak UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diperuntukkan bagi perusahaan seperti yang Bapak pimpin ?
5. Berapa jumlah karyawan perempuan di kantor ini ?
6. Dalam setahun, berapa jumlah karyawan Bapak/Ibu yang cuti karena melahirkan ?
7. Berapa lama Bapak/Ibu memberikan cuti serta memberikan hak-hak karyawan saat mereka cuti melahirkan ?
8. Sejauh ini, apa saja hak-hak yang diperoleh karyawan perempuan saat dalam keadaan hamil ?
9. Seperti apa prosedur yang harus diambil oleh karyawan perempuan saat mereka akan cuti hamil di perusahaan ini ?
10. Apakah ada kendala sejauh ini dalam penerapan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?

B. Karyawan Perempuan

1. Kenapa Ibu bekerja ? dan sampai kapan Ibu bekerja di perusahaan ini ?
2. Apakah Ibu membaca UU ketenagakerjaan sesuai aturan pemerintah Indonesia ?
3. Apakah Ibu mengetahui Peraturan Perlindungan hak-hak pekerja yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?
4. Apakah saat Ibu diterima di perusahaan ini Ibu mendapatkan informasi hak-hak seorang pekerja ?
5. Apakah Menurut Ibu peraturan hak-hak pekerja sudah dijalankan perusahaan seratus persen ? kalau belum kenapa ?
6. Jika Ibu mengetahui bahwa perusahaan ini tidak memberikan upah saat Ibu cuti melahirkan, apakah Ibu tetap bekerja atau tidak apa alasannya?
7. Kalau peraturan hak-hak pekerja sudah dijalankan, bagaimana teknis pelaksanaannya ?
8. Berapa lama cuti ideal melahirkan menurut Ibu ?
9. Selama masa cuti melahirkan, hak-hak apa saja yang Ibu harapkan dari perusahaan ini ?
10. Apa harapan Ibu kepada pemerintah jika memang Ibu cuti melahirkan tapi tidak dibayarkan gaji oleh perusahaan ?
11. Saat Ibu hamil, apakah Ibu tetap mencintai pekerjaan Ibu karena pekerjaan atau hobi ? atau Ibu terpaksa bekerja saat hamil karena alasan ekonomi.

C. Ke Dinas Ketenagakerjaan

1. Bagaimana cara Dinas Ketenagakerjaan dalam mensosialisasikan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada perusahaan dan pekerja/buruh ?
2. Menurut Bapak/Ibu hak-hak apa saja yang diberikan kepada pekerja perempuan saat cuti melahirkan dalam UU No. 13 tahun 2003 ?
3. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita saat cuti melahirkan untuk memperoleh upah penuh menurut UU No. 13 tahun 2003 ?
4. Apa sanksi yang diberikan bagi perusahaan yang melanggar dalam pemberian upah penuh saat cuti hamil bagi pekerja perempuan ?
5. Apakah semua hak-hak pekerja wanita sudah terpenuhi ?
6. Apa tugas dan kewajiban Dinas ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja ?
7. Ada berapa kasus tentang pelanggaran hak pemberian upah penuh saat cuti melahirkan ?
8. Apakah UU No. 13 Tahun 2003 tentang perlindungan hukum pada pembayaran upah penuh saat cuti melahirkan pada pekerja perempuan yang berlaku itu sudah dilaksanakan dengan baik ?
9. Hambatan apa yang terjadi dalam memberikan perlindungan hukum dan pelaksanaan penegakan hukum berkaitan dengan pemberian upah penuh saat cuti melahirkan pada pekerja perempuan ?

10. Upaya apa yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya pelanggaran pemberian upah penuh saat cuti melahirkan pada pekerja perempuan ?